

Informe 3/2003

► Segundo Informe sobre
la situación de las mujeres
en la realidad sociolaboral
española

Sesión del Pleno de 10 de diciembre de 2003

Colección Informes



CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

Departamento de Publicaciones

NICES: 366-2003

Colección Informes

Número 3/2003

Informe elaborado a iniciativa propia del Consejo Económico y Social, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.1.3, de la Ley 21/1991, de 17 de junio, de Creación del Consejo Económico y Social. Aprobado en la Sesión ordinaria del Pleno del día 10 de diciembre de 2003.

La reproducción de este Informe está permitida citando su procedencia.

Primera edición, diciembre de 2003

Edita y distribuye:

Consejo Económico y Social

Huertas, 73. 28014 Madrid. ESPAÑA.

Información Internet: <http://www.ces.es>

ISBN: 84-8188-200-3

Depósito legal: M. 789-2004

Fotocomposición: INFORTEX, S. L.

Impresión: CLOSAS-ORCOYEN, S. L.

Polígono Igarsa. Paracuellos de Jarama (Madrid)

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN: PROPÓSITO Y ALCANCE DEL INFORME	5
CAPÍTULO 2. SITUACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.....	11
2.1. Composición y dinámica de la población	12
2.2. Estructura de los hogares	21
2.3. Renta, hogares y mujeres	27
2.4. La inmigración femenina en España.....	29
CAPÍTULO 3. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN	41
3.1. Nivel educativo alcanzado.....	42
3.2. Rendimiento en la educación obligatoria.....	50
3.3. Bachillerato y formación profesional reglada	53
3.4. Enseñanza universitaria.....	59
3.5. Formación ocupacional y continua	67
3.6. Formación, participación laboral y empleabilidad. Transición entre educación y empleo.....	80
CAPÍTULO 4. EMPLEO, SITUACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO	93
4.1. El empleo femenino en perspectiva europea.....	95
4.2. Perfiles personales	98
4.3. Características de los empleos	105
4.4. El desempleo femenino	123
4.5. Condiciones de trabajo: la «brecha» salarial.....	131
4.6. Las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo.....	136
CAPÍTULO 5. TRABAJO DOMÉSTICO, FAMILIA Y USOS DEL TIEMPO	147
5.1. Evolución del trabajo doméstico	148
5.2. Usos del tiempo.....	156
5.3. El cuidado de niños y adultos dependientes	162

CAPÍTULO 6.	CONCILIACIÓN DE ACTIVIDAD LABORAL Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES.....	167
6.1.	La doble jornada de las mujeres: efectos en su situación sociolaboral.....	169
6.2.	Instrumentos de conciliación de la vida laboral y familiar	178
6.2.1.	Permisos y excedencias por razones familiares.....	180
6.2.2.	Organización del tiempo de trabajo.....	183
6.2.3.	Servicios de apoyo al cuidado de niños	189
6.2.4.	Estrategias individuales de las madres que trabajan...	191
CAPÍTULO 7.	LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES	201
7.1.	Las mujeres en el poder político	203
7.2.	Las mujeres en la Administración del Estado.....	217
7.3.	Las mujeres en el poder judicial.....	219
7.4.	Participación de las mujeres en las organizaciones representativas de intereses económicos y sociales.....	220
7.5.	Participación de las mujeres en los Consejos Económicos y Sociales.....	231
7.6.	Las mujeres en la Universidad y en la investigación	233
CAPÍTULO 8.	CONCLUSIONES	241
	Situación sociodemográfica.....	241
	Educación y formación.....	243
	Empleo, situación profesional y condiciones de trabajo.....	247
	Trabajo doméstico, familia y usos del tiempo.....	254
	Conciliación de actividad laboral y responsabilidades familiares	256
	Las mujeres en la toma de decisiones.....	260

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN: PROPÓSITO Y ALCANCE DEL INFORME

El presente Informe se planteó en un primer momento como una actualización del trabajo que se llevó a cabo, hace casi diez años, en el Informe CES 3/1994, sobre la *Situación de la mujer en la realidad socio laboral española*. Pero en su desarrollo pronto fue evidente que había que acometer una tarea mucho más amplia. Y es que, en tan sólo un decenio, esa situación muestra signos que sugieren, aunque prosigan las mismas tendencias, una transformación más fuerte que la que cabía esperar con los datos disponibles en los primeros años noventa. Así, era imprescindible incorporar nuevas cuestiones, no contempladas en el Informe CES 3/1994, que han adquirido identidad propia en el estudio de la situación sociolaboral de las mujeres. Valga citar, a modo de ejemplos, el problema de la conciliación de la vida laboral o familiar, la situación de las mujeres extranjeras en España, las dificultades de los hogares monoparentales encabezados por mujeres, o el problema de la dependencia, asociado a la fuerte tendencia al envejecimiento de la población.

No es únicamente una cuestión de tendencias cuantitativas, sino también de la importancia cobrada por la dimensión de género en la política social y la normativa durante este periodo, en particular a partir de la asunción del *mainstreaming* o estrategia de integración de la perspectiva de género como herramienta

para promover la igualdad entre hombres y mujeres, reconocida internacionalmente a partir de la Conferencia de Naciones Unidas sobre la mujer celebrada en Beijing en 1995. Precisamente por esta circunstancia, además, se ha optado por no dedicar un capítulo específico a las numerosas políticas que, desde distintos ámbitos, tratan de impulsar esta igualdad de oportunidades. A cambio, se han incorporado valoraciones del efecto de esas políticas en cada aspecto de los tratados, sobre todo en el último capítulo del Informe, dedicado a conclusiones.

Claro está que tratándose, como se trata, de una realidad referida a más de dieciséis millones de personas, cada una con su propia biografía y circunstancias, cambio y permanencia no son contradictorios, como tampoco lo son logros y fracasos, sino componentes inseparables que confluyen en lo que pretende ser la descripción de la situación sociolaboral femenina en el inicio del nuevo siglo. Por ello se ha escogido, de manera deliberada, el término mujeres, en plural, frente al sujeto singular que se adoptó en el anterior Informe.

También por ello la perspectiva temporal ha sido importante, porque se pretendía identificar los principales rasgos de esa situación respecto a las variables descriptivas de la situación sociolaboral de las mujeres durante los años transcurridos desde el anterior informe; tanto los cambios de tendencia experimentados, como la resistencia al cambio de algunos indicadores de esa situación a lo largo de la década. De igual forma, una segunda referencia obligada ha sido la situación y el curso seguido en estos diez años por las mujeres en el conjunto de la Unión Europea, en unos casos para aislar singularidades, y en otros —muchos más— para comprobar el paralelismo de las trayectorias.

Por lo que al método de análisis y enfoque del Informe se refiere, hay que subrayar que en esta ocasión se han podido aprovechar los muchos avances que en el terreno estadístico y también en el investigador han tenido lugar desde el Informe CES 3/1994. Una de las principales recomendaciones de aquél hacía hincapié en la necesidad de mejorar el sistema de información estadística, incorporando la variable de género allá donde fuera posible. Ciertamente, persisten aspectos susceptibles de mejora, que se señalan en los correspondientes apartados, pero éstos son precisamente los campos en los que mayor progreso se ha cosechado, permitiendo ofrecer ahora una información mucho más rica que en 1994, tanto en datos como en conclusiones de investigaciones bien fundadas en la evidencia cuantitativa.

La elaboración del Informe CES 4/2000, sobre *La protección social de las mujeres*, hacía innecesaria la revisión de la situación de éstas en el sistema de Seguridad Social, que sí se trató en el año 1994, dado que no ha transcurrido

el tiempo necesario para abordar la revisión del diagnóstico que allí se hizo. Baste dejar constancia de que algunas de las recomendaciones del Informe CES 4/2000 han sido asumidas en diversas reformas normativas. La propia ponencia del Congreso encargada de revisar las Recomendaciones del Pacto de Toledo ha incorporado entre sus recomendaciones adicionales una nueva dedicada a «Mujer y protección social».

La estructura de este nuevo Informe reproduce, por lo demás, casi todos los ámbitos de análisis de la realidad sociolaboral que ya fueron estudiados en el año 1994: situación sociodemográfica; educación y formación; empleo, situación profesional y condiciones de trabajo; trabajo doméstico, responsabilidades familiares y usos del tiempo, y participación social y política de las mujeres. Partiendo de este esquema, el contenido de los distintos capítulos se adecua a las especificidades de cada una de las áreas analizadas, con una extensión variable, y con una división también variable en número y contenido de apartados.

Así, el capítulo dedicado a la situación sociodemográfica traza primero, en dos apartados, una caracterización de la composición y dinámica de la población femenina, así como de la estructura de los hogares y la posición de las mujeres en ellos. A continuación, en un tercer apartado, se presta atención especial a las condiciones relativas al nivel de renta de los hogares encabezados por mujeres, y en el cuarto, y último, se estudia con algún detalle la composición y los perfiles personales de las mujeres extranjeras en España.

La principal conclusión obtenida en este capítulo es que el caso español responde en líneas generales al denominado modelo mediterráneo, pero con rasgos incluso más marcados: un tardío pero acusado descenso de la natalidad; una moderada disminución del tamaño medio de los hogares; una fuerte feminización de las estructuras familiares monoparentales y unipersonales, a las que se asocia un nivel medio de renta inferior al del promedio de los hogares españoles, y un importante incremento de la presencia de mujeres en los recientes flujos de inmigrantes.

El capítulo dedicado a la educación, por su parte, se desarrolla en seis apartados a lo largo de un amplio número de páginas, toda vez que es imprescindible asumir que ésta es una de las variables de mayor peso explicativo a la hora de dar cuenta del cambio que se ha producido en lo referente a la composición y características de las mujeres que trabajan fuera y dentro del hogar. Este cambio aparece cada vez más como resultado de la «apuesta» estratégica por la formación que han efectuado las mujeres, que se muestra tanto en la elevación de su nivel educativo medio como en el mejor rendimiento que parecen tener, comparado

con el de los varones, en cada etapa del sistema educativo. A pesar de esos significativos avances, la diferenciación del tipo de estudios elegidos según el género, tanto en el nivel profesional como universitario, ha variado poco. El mantenimiento de la segregación en los itinerarios formativos elegidos por las mujeres y los varones sigue marcando una realidad ocupacional también segregada, junto a una mayor dificultad para transitar desde la esfera educativa hasta el empleo. Estas circunstancias se traducen en una situación laboral menos favorable para ellas, con repercusiones negativas para el eficiente funcionamiento del conjunto del mercado de trabajo.

También en seis apartados, el capítulo cuarto se ocupa del empleo, la situación profesional y las condiciones de trabajo de las mujeres en España. Para apreciar mejor lo que en las conclusiones se califica como luces y sombras en la creciente participación laboral femenina, se dedica en sus páginas una atención especial a la evolución comparada con las mujeres de la Unión Europea, pues el caso de España no es, salvo quizá en calendario, muy distinto en cuanto al proceso de incorporación a la actividad, pero presenta aspectos concretos en los que sí se dan diferencias abultadas, sobre todo tres de ellos: la menor frecuencia del trabajo a tiempo parcial; la más alta temporalidad; y un nivel de desempleo más alto y ciertamente resistente a la baja.

Se aborda después la cuantificación y los determinantes de la denominada «brecha» salarial, entendida como la indiscutible menor cuantía media de los ingresos salariales de las mujeres respecto de los correspondientes a los varones. Este apartado, tributario del estudio sobre la materia que se llevó a cabo en el Informe CES 2/2003, sobre la *Negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*, no hace sino recordar lo allí tratado, e insistir en el amplio conjunto de factores objetivos que determinan —aunque no consigan explicarla completamente— esa «brecha».

Finalmente, el último epígrafe se dedica a un grupo cada vez más presente en el mercado de trabajo y en la sociedad española, las extranjeras, cuyo estudio no se incluyó en el Informe CES 3/1994 pero que, como se señaló al inicio de esta introducción, resulta imprescindible hoy día, con datos que hablan de una población que se ha multiplicado por cinco en el último decenio, y con una progresión que se ha concentrado extraordinariamente en la segunda mitad de ese periodo.

El capítulo quinto, por su parte, no hace sino proseguir en el análisis de un aspecto que ya había subrayado el Informe CES 3/1994, que consiste en la necesidad de estudiar el trabajo doméstico como parte integrante del sistema

productivo, resaltando las limitaciones de las categorías de trabajo, actividad e inactividad, usadas habitualmente en el estudio de la realidad laboral, por la parcialidad de su composición. Además, aprovechando la nueva información disponible de los distintos usos que cada sexo hace del tiempo, así como la referida a la atribución de responsabilidad en el cuidado de personas dependientes, fundamenta con mejor base hechos de todas formas bien conocidos: por un lado, la restricción de la libertad de las mujeres en la elección de su actividad (en el mercado de trabajo o en el ámbito doméstico), merced a su adscripción cultural a las tareas de atención al resto de los miembros de sus familias, que perpetúa su anclaje en la esfera doméstica; por otro, el aumento de la carga de trabajo que deriva de la suma de las obligaciones laborales y familiares entre quienes se han incorporado al mercado laboral.

Una vez analizada la posición de las mujeres en el mercado de trabajo español y la esfera del trabajo doméstico, consideradas ambas de forma aislada, era imprescindible describir cómo se desarrolla la confluencia de ambas esferas, tarea a la que se dedica el sexto capítulo de este Informe. Ya en 1994 se identificaba el desigual reparto del trabajo doméstico y las responsabilidades familiares como un importante obstáculo para la integración social y laboral femenina, pese a los avances registrados hasta aquel momento tanto en la legislación laboral como en las políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. En los años transcurridos desde entonces, la denominada «conciliación de la vida laboral y familiar» se ha incorporado con sustantividad a la agenda de las cuestiones sociales, hasta el punto de haber sido objeto, en España y en otros países, de una regulación legal específica, y de formar parte importante de las políticas comunitarias.

El séptimo capítulo, último de la parte de estudio de la situación sociolaboral de las mujeres, completa en lo posible la tarea que se inició, más modestamente, en el Informe CES 3/1994, al abordar la participación de las mujeres en las organizaciones que componen el CES. En esta ocasión se ha tratado de adoptar un enfoque bastante más amplio, partiendo del concepto que se adoptó en la *Plataforma de acción de Beijing*, es decir, promoviendo una participación más equilibrada de las mujeres en los clásicos poderes del Estado, pero también en las funciones preparatorias de los procesos de toma de decisiones, en los propios procesos de reclutamiento de candidatos, en las distintas entidades que conforman el entramado actual de la sociedad civil organizada y que representan un amplio conjunto de intereses económicos y sociales, e incluso en las instituciones académicas y científicas. Puede adelantarse a este respecto que, a pesar de las dificultades habidas para obtener información suficiente y contrastada, la participación creciente de las mujeres en diversas esferas centrales de la vida social, como la educación y el trabajo, junto con las numerosas iniciativas adoptadas

en el último decenio en pos de incrementar la presencia de las mujeres en diversos ámbitos institucionales, han contribuido a aumentar su presencia en los procesos de toma de decisiones, aunque quizá no lo bastante como para reducir en lo preciso el desequilibrio del que se partía.

Finalmente, el capítulo octavo recoge una síntesis conclusiva de los distintos aspectos tratados en la parte descriptiva. En el mismo se recuerdan de manera sucinta los hechos y tendencias más destacados, se aborda la valoración de las principales políticas diseñadas para solucionar algunos problemas o para impulsar mejoras en diversos campos, e incluso en algunas ocasiones se formulan propuestas de actuación de carácter abierto. La concreta formulación de cada uno de sus contenidos responde a un amplio trabajo de debate y consenso en el seno del CES, elementos que son consustanciales a los informes de esta institución y que constituyen su principal aportación respecto a las numerosas investigaciones ya existentes.

CAPÍTULO 2

SITUACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

A lo largo de los últimos decenios la población española ha venido mostrando una tendencia evolutiva que parece abocar a la convergencia con los patrones básicos dominantes en los países de la Unión Europea. Así, el principal rasgo común sería la configuración de una estructura caracterizada por un fuerte peso de los segmentos de edades avanzadas y una disminución de la presencia de los de menor edad. Dos circunstancias bien conocidas han propiciado esta situación: la caída de la natalidad y el progresivo alargamiento de la esperanza de vida, rasgos compartidos plenamente por la población española.

Sin embargo, tanto la composición de la población (estructura y tamaño de los hogares, la distribución de las edades, etc.) como sus aspectos dinámicos (especialmente lo relativo a la natalidad y a la creación de hogares y sus formas) parecen responder en Europa, a tipologías variadas que, de manera sintética, se vienen agrupando conceptualmente en dos modelos: el característico de los países del norte y el de los países del sur. Asumiendo su inclusión en este último modelo, las características propias del caso español serían las siguientes: un tardío pero acusado descenso de la natalidad; una moderada disminución del tamaño medio de los hogares; una fuerte feminización de las estructuras familiares monoparentales y unipersonales, y un importante incremento de la presencia de mujeres en los recientes flujos de inmigrantes.

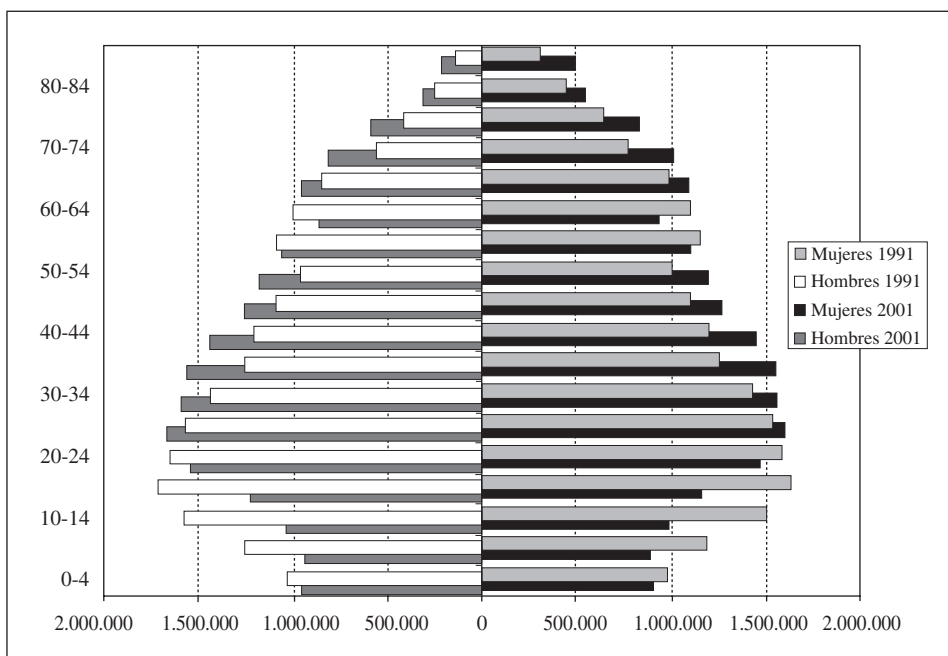
2.1. COMPOSICIÓN Y DINÁMICA DE LA POBLACIÓN

En la última década, la población femenina española ha superado los veinte millones de personas, con una tasa de crecimiento de 1,2 por 100, ligeramente inferior a la registrada en el periodo intercensal anterior (1981-1991). Este aumento, como se verá a continuación, no responde a incrementos equilibrados en la estructura de edades.

La pirámide poblacional construida a partir de los datos de los censos de población correspondientes a 1991 y 2001 (gráfico 2.1) muestra un aumento del peso de las edades avanzadas en la estructura demográfica española, siendo el número de mujeres superior al de hombres en el segmento de los mayores de 65 años. De hecho, atendiendo a los datos desagregados por sexo, se observa

GRÁFICO 2.1

PIRÁMIDES DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA, 1991-2001 (Número de personas en cada grupo quinquenal de edad y sexo)



Fuentes: INE, Censo de Población 1991 y 2001.

que alrededor del 20 por 100 de las mujeres tenían o superaban en 2001 los 65 años de edad, mientras que entre los varones el porcentaje era cinco puntos inferior. En ambos casos se experimentaron aumentos relativos de tres puntos con respecto a 1991. Al mismo tiempo, el desplazamiento de los contingentes del *baby boom* hacia las posiciones centrales de la pirámide de población ha desencadenado aumentos proporcionales en las edades intermedias (25 a 44 años) en ambos sexos.

La observación de los datos referidos a la distribución de los sexos en cada tramo de edad (cuadros 2.1 y 2.2) ilustra la idea generalizada de que las mujeres tienen más responsabilidad que los hombres en el ensanchamiento de la cúspide de la pirámide; así, el 58 por 100 de las personas más longevas son mujeres. Esta estructura se mantiene prácticamente invariable desde 1991.

La tendencia al envejecimiento se manifiesta también en la reducción del volumen de los segmentos que configuran la base piramidal. En los diez años transcurridos entre los dos últimos censos el número de niños y niñas ha descendido en dos millones, lo que supone una pérdida proporcional del 24 por 100 en el tramo infantil (0 a 14 años). La población joven, esto es, la que cuenta entre 15 y 34 años, se ha reducido, si bien de modo menos drástico, descendiendo

CUADRO 2.1

POBLACIÓN FEMENINA EN ESPAÑA, 1991-2001

Mujeres	1991				2001			
	Miles de personas	Porcentaje sobre total de mujeres	Porcentaje sobre total ambos sexos en cada grupo de edad	Tasa crecimiento	Miles de personas	Porcentaje sobre total de mujeres	Porcentaje sobre total ambos sexos en cada grupo de edad	Tasa crecimiento
Total	19.835	100,0	51,0	1,8	20.071	100,0	51,1	1,2
Menores de 5 años	976	4,9	48,6	-34,5	904	4,5	48,7	-7,4
5 a 9 años	1.181	6,0	48,7	-26,4	892	4,4	48,7	-24,5
10 a 14 años	1.501	7,6	48,5	-6,6	985	4,9	48,6	-34,3
15 a 24 años	3.200	16,1	49,0	4,6	2.630	13,1	48,8	-17,8
25 a 34 años	2.947	14,9	49,7	18,7	3.162	15,8	49,3	7,3
35 a 44 años	2.453	12,4	50,1	-0,2	3.006	15,0	50,0	22,5
45 a 54 años	2.106	10,6	50,7	-10,4	2.464	12,3	50,4	17,0
55 a 64 años	2.248	11,3	51,9	16,7	2.046	10,2	51,5	-9,0
65 y más años	3.152	15,9	58,9	25,4	3.982	19,8	57,9	26,3

Fuentes: INE, *Censo de Población 1991 y 2001*.

CUADRO 2.2
POBLACIÓN MASCULINA EN ESPAÑA, 1991-2001

Hombres	1991				2001			
	Miles de personas	Porcentaje sobre total de hombres	Porcentaje sobre total ambos sexos en cada grupo de edad	Tasa crecimiento	Miles de personas	Porcentaje sobre total de hombres	Porcentaje sobre total ambos sexos en cada grupo de edad	Tasa crecimiento
Total	19.035	100,0	49,0	2,9	19.204	100,0	48,9	0,9
Menores de 5 años	1.033	5,4	51,4	-64,8	953	5,0	51,3	-7,7
5 a 9 años	1.243	6,5	51,3	-27,1	940	4,9	51,3	-24,3
10 a 14 años	1.593	8,4	51,5	-6,0	1.041	5,4	51,4	-34,6
15 a 24 años	3.332	17,5	51,0	5,9	2.761	14,4	51,2	-17,1
25 a 34 años	2.986	15,7	50,3	19,0	3.257	17,0	50,7	9,1
35 a 44 años	2.442	12,8	49,9	13,9	3.003	15,6	50,0	23,0
45 a 54 años	2.048	10,8	49,3	-10,0	2.430	12,7	49,6	18,6
55 a 64 años	2.084	10,9	48,1	22,0	1.927	10,0	48,5	-7,5
65 y más años	2.200	11,6	41,1	27,6	2.892	15,1	42,1	31,4

Fuentes: INE, *Censo de Población 1991 y 2001*.

en un 5 por 100. El descenso, en este caso, ha sido más acusado entre las mujeres. Esta pérdida de peso de la población más joven en la estructura, que junto con el incremento de los contingentes de más edad deviene en envejecimiento progresivo, es lógicamente función de la reducción del número de nacimientos.

A partir de la segunda mitad de la década de los años setenta España se incorpora, aún con retraso respecto al resto de Europa, a la llamada segunda transición demográfica, experimentando un proceso de caída sostenida del número de nacimientos. En 1975 el promedio de hijos por mujer era de 2,8, pero en los años sucesivos desciende de modo ininterrumpido hasta situarse en valores cercanos a 1 en los años noventa.

Si bien es cierto que los primeros años de la década se caracterizaron por unas tasas de natalidad muy bajas, llegando a registrarse el número medio de hijos por mujer más bajo en 1996 (1,16), a partir de ese año el indicador coyuntural de fecundidad viene mostrando signos de recuperación (cuadro 2.3). El aumento del número total de nacimientos en los últimos años debe atribuirse en gran medida al colectivo de mujeres inmigrantes, ya que el porcentaje de nacimientos de madre extranjera no ha dejado de crecer desde 2000, hasta alcanzar un 10,4

CUADRO 2.3

TASA DE FECUNDIDAD, 1990-2000
(Nacimientos por cada cien mujeres)

Grupos de edad	1990	1996	1999	2000
De 15 a 49 años	4,11	3,57	3,68	3,85
De 15 a 19 años	1,20	0,75	0,90	0,90
De 20 a 24 años	4,96	2,59	2,52	2,60
De 25 a 29 años	9,80	7,67	6,60	6,74
De 30 a 34 años	7,43	8,60	9,10	9,53
De 35 a 39 años	2,75	3,27	3,97	4,37
De 40 a 44 años	0,58	0,52	0,63	0,69
De 45 a 49 años	0,04	0,02	0,03	0,03

Fuente: INE, *Movimiento Natural de la Población*.

por 100 en 2002. En sólo dos años el número de nacimientos en ese amplio colectivo casi se ha duplicado, pasando de algo más de 24.000 a alcanzar casi 43.500.

De este modo, el número medio de hijos por mujer en edad fértil se situó, en el año 2002, en 1,26, frente al 1,24 registrado en 2001 y el 1,23 de 2000. Sin embargo, España se encuentra todavía por debajo de la Unión Europea, que en 2001 registró una tasa de fecundidad de 1,47 hijos por mujer, y más alejada aún de países como Dinamarca, Finlandia, Luxemburgo, Francia o Irlanda, que arrojaron en ese mismo año valores superiores a 1,7 hijos por mujer.

La baja natalidad se ha relacionado frecuentemente con el retraso de la edad en la que las mujeres alumbran a su primer hijo, y en ese sentido la información acerca del calendario de la fecundidad reviste indudable importancia. Tal como se pone de manifiesto en el estudio *Encuesta de Fecundidad y Familia 1995*¹, la edad a la primera maternidad ha experimentado un retraso continuado desde 1980, situándose cerca de 30 años en 1995. Este fenómeno es crucial en tanto que esa posposición en el tiempo de las decisiones reproductivas se encuentra asociada a su necesidad de integración laboral y, no menos importante, a la transformación de los valores y las prioridades tanto de quienes protagonizan biológica y socialmente la maternidad, como del conjunto de la sociedad.

¹ M. Delgado y T. Castro Martín, *Encuesta de fecundidad y familia 1995*, CIS, 1998.

Pues bien, en los últimos años se ha seguido acusando la tendencia al retraso en ese calendario (cuadro 2.4). Si en los primeros años noventa la edad media de las mujeres al nacimiento del primer hijo era de 28,8 años, en 1996 se situaba en los 30, y cinco años más tarde alcanzaba casi los 31. Este proceso venía haciéndose evidente en la evolución de las tasas de fecundidad de los distintos grupos de edad, cuyos valores más abultados han tendido a desplazarse hacia el segmento de 30 a 34 años (en 1990 el valor máximo se encontraba en el grupo de 25 a 29 años). Por otra parte, las mujeres con edades entre 35 y 39 años han visto incrementarse también, y de modo nada despreciable, su tasa de fecundidad, mientras las de 15 a 24 años reducían las suyas.

CUADRO 2.4
**EDAD MEDIA DE LAS MUJERES AL TENER
A SU PRIMER HIJO, 1990-2001**

Año	Edad
1990	28,9
1993	29,5
1996	30,2
1999	30,7
2000	30,7
2001	30,8

Fuente: INE, *Indicadores Demográficos Básicos*.

Los datos anteriores muestran un cambio sustancial de los comportamientos de las mujeres ante el hecho de la maternidad, pero esos comportamientos deben asociarse con sus actitudes, perspectivas y preferencias, que necesariamente se encuentran conectadas con dimensiones como el trabajo, la economía, la familia, el matrimonio y el momento del ciclo vital. Por ello, en un intento de aproximación a los vínculos causales entre las actitudes y las conductas en el terreno de la procreación, a continuación se aborda el examen de la información recogida en la *Encuesta de Fecundidad 1999* (EF99) del INE acerca de las opiniones femeninas referidas a la oportunidad de tener hijos.

Para ello se analizan dos cuestiones fundamentales: el número de hijos que las mujeres en edad de ser madres dicen desear y las razones por las cuales tienen menos hijos de los que quisieran. La primera podría tomarse como un indicio de lo que puede ocurrir en el futuro y la segunda, además de aportar información sobre las razones subjetivas del freno a la procreación, matizaría,

CUADRO 2.5
**MUJERES CON INTENCIÓN DE TENER HIJOS Y NÚMERO DESEADO
 DE HIJOS, 1999**

Edades	Total	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco y más	Media
Total	4.912.645	1.155.498	2.562.080	941.662	197.261	56.144	2,1
De 15 a 19 años	1.180.239	96.470	678.987	305.972	68.353	30.457	2,4
De 20 a 24 años	1.418.615	144.351	822.731	373.443	68.115	9.974	2,3
De 25 a 29 años	1.277.261	327.793	715.367	176.391	47.352	10.358	1,8
De 30 a 34 años	753.096	396.595	270.558	72.587	8.819	4.537	1,6
De 35 a 39 años	242.414	160.770	65.253	10.954	4.621	817	1,4
De 40 a 44 años	28.326	19.229	8.206	890	—	—	1,4
De 45 a 49 años	12.693	10.290	978	1.426	—	—	1,3

Fuente: INE, *Encuesta de Fecundidad 1999*.

al menos a corto plazo, las posibilidades de materialización de los deseos de tener hijos.

Pues bien, siguiendo las afirmaciones vertidas en la EF99 por las propias mujeres dependiendo de su edad (cuadro 2.5), las más jóvenes, entre 15 y 24 años, muestran la intención, en promedio, de tener 2,4 hijos; a partir de ellas, los sucesivos grupos de edad van arrojando promedios algo más bajos. Dentro del total de mujeres de 15 a 49 años —las consideradas en edad fértil por la EF99— algo menos de la mitad, es decir, unos cinco millones de mujeres, tenían intención de ser madres, siendo 2,1 el número medio de hijos deseado.

Que esa preferencia acerca del tamaño familiar tome cuerpo depende de las circunstancias materiales y de las percepciones acerca de dichas circunstancias. Por lo tanto, las condiciones económicas, las referidas a la salud y al trabajo, entre otras, favorecen o limitan las posibilidades. Pero también la imagen, socialmente mediada, que los individuos manejan sobre la realidad material propia y del entorno.

Siguiendo esa lógica, la mayoría de las mujeres en edad fértil que no han tenido el número de hijos deseado² alegan motivos de corte económico o laboral. Así, tres de cada diez dicen no contar con los recursos económicos necesarios para aumentar su familia y el 14 por 100 habla de incompatibilidad con su voluntad

² Se excluye a quienes consideran que hasta la fecha no han completado el tamaño de familia previsto.

CUADRO 2.6
**MOTIVOS POR LOS QUE LAS MUJERES TIENEN MENOS HIJOS
DE LOS DESEADOS, 1999**
(Porcentaje de respuestas en cada motivo)

Motivos	Total	De 15 a 29 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años
Deseo de seguir estudiando	1,17	2,01	1,33	0,44
Problemas o molestias de salud	17,08	7,96	13,01	28,61
Los embarazos, partos y cuidado de los hijos son duros para la mujer	5,68	4,75	6,36	5,13
Demasiada edad para tener hijos	9,38	—	5,22	21,18
Deseo o necesidad de trabajar fuera de casa	14,06	9,91	17,07	11,59
Insuficiencia de recursos económicos	30,82	25,99	30,74	33,61
Vivienda pequeña	5,93	4,27	6,51	5,92
Exceso de trabajo en el hogar	2,94	0,90	3,85	2,65
Carencia o carestía de guarderías o jardines de infancia	2,92	2,89	2,84	3,07
A causa de mi estado civil	5,13	4,38	4,43	6,66
A causa del estado civil de mi pareja	0,39	0,36	—	1,02
Por situación de paro (propia o de la pareja)	6,76	10,30	6,38	5,39
Temor a que el hijo nazca con problemas de salud	4,35	0,73	4,97	5,38
Porque supone perder libertad y no tener tiempo para realizar otras actividades	1,49	—	1,73	1,95
Por las preocupaciones y problemas que entraña criar a los hijos	9,78	5,28	9,43	12,84
Porque hasta la fecha no ha completado el tamaño de familia deseado	36,42	70,36	44,86	4,19

Fuente: INE, *Encuesta de Fecundidad*.

de trabajar fuera del entorno doméstico. Además, el 7 por 100 se ven constreñidas por la situación de desempleo que les afecta, bien directamente bien a su pareja.

La atención a las diferencias por edad posibilita la distinción de las actitudes atribuibles a cada tramo (cuadro 2.6), aunque no sea pertinente trazar perfiles actitudinales homogéneos de acuerdo con ese criterio. En todo caso, puede hablarse de tendencias definidas por las posiciones en el continuo de edades. En primer lugar, las mujeres más jóvenes, esto es, las que cuentan entre 15 y 29 años, son quienes con mayor frecuencia encuentran en los recursos económicos la limitación más importante. Sin embargo, es necesario hacer una pequeña aclaración metodológica, dada la particular posición de las jóvenes: al encontrarse aún lejos del final del ciclo reproductivo, la mayoría (siete de cada diez) han optado por la respuesta «Porque hasta la fecha no he completado el tamaño de familia deseado»,

lo que distorsiona la distribución a lo largo del registro de contestaciones. Así pues, si se excluyera dicha opción, el resto adquiriría mucho más peso, reflejando en especial las limitaciones de índole económica, que, tal como se muestra en la distribución original, son percibidas como un problema por el 26 por 100.

En cambio, a medida que se acercan al final del ciclo reproductivo, el posicionamiento de las mujeres en esa categoría distorsionadora tiene menos peso, razón por la que los datos referidos a los últimos tramos pueden interpretarse sin problemas. Es, por tanto, razonable pensar que el 32 por 100 de las mujeres de entre 30 y 49 años que manifiestan problemas económicos, los perciben como la principal barrera para alcanzar el tamaño de familia deseado.

Los problemas de salud actúan como limitación en un número de casos también importante, de modo que casi dos de cada diez mujeres dicen no tener hijos por esta causa, si bien —como es lógico— el porcentaje es superior en los tramos de edad más elevados.

Es destacable, por otro lado, que las explicaciones de naturaleza más difusa, como el temor a tener descendencia con problemas congénitos, la falta de predisposición a asumir el trance del parto o el cuidado de los niños, o a limitar la propia libertad, son consideradas con una frecuencia muy inferior al resto en todos los grupos de edad.

En este repaso a la situación sociodemográfica actual cabe subrayar, asimismo, la creciente diferencia a favor de las mujeres de los indicadores de esperanza de vida. Las mujeres viven más tiempo que los hombres en todos los países de la Unión Europea; el tiempo medio se sitúa en los 80,5 años, frente a los 74,3 de los hombres. Esta diferencia en la esperanza de vida al nacer es aún más acusada en el caso de España.

Desde 1990 ha seguido aumentando en España de modo no despreciable el tiempo que una persona puede esperar vivir, habiéndose registrado incrementos similares en la esperanza de vida al nacer en hombres y en mujeres (cuadro 2.7).

Sin embargo, en términos de calidad de vida y tomando en consideración criterios de dependencia, con todas sus connotaciones en el terreno de la protección social, los españoles ocupan una posición menos favorable con respecto al resto de los europeos (cuadro 2.8). En 1996, la esperanza media de vida libre de discapacidad en la Unión Europea se situaba en 66 años para las mujeres y en 63 años para los hombres. España ocupaba, después de Grecia, Italia, Alemania y Bélgica, la quinta posición, con un valor medio de 66,5 años. La diferencia

CUADRO 2.7
ESPERANZA DE VIDA AL NACER, POR SEXO,
1990 Y 1998
(Años)

Sexo	1990	1998
Ambos sexos	76,94	78,71
Mujeres	80,49	82,16
Hombres	73,40	75,25

Fuente: INE, Indicadores Demográficos Básicos.

entre los españoles de ambos sexos se reduce, en el caso de la esperanza de vida sin discapacidad, a tres años (el anterior indicador mostraba una distancia de casi siete), lo que prueba que la mayor longevidad de las mujeres (que hace que su presencia sea en la actualidad más nutrida en las escalas superiores del

CUADRO 2.8
ESPERANZA DE VIDA TOTAL Y LIBRE DE DISCAPACIDAD EN LA UE

Países	Esperanza de vida en 1999		Esperanza de vida libre de discapacidad en 1996	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
UE	74,6	80,9	63,0	66,0
Bélgica	74,3	80,5	65,0	69,0
Dinamarca	74,0	78,8	62,0	62,0
Alemania	74,5	80,6	63,0	69,0
Grecia	75,5	80,6	67,0	70,0
España	75,3	82,5	65,0	68,0
Francia	74,9	82,3	60,0	63,0
Irlanda	73,5	79,1	64,0	67,0
Italia	75,5	81,8	67,0	70,0
Luxemburgo	73,7	80,5	61,0	64,0
Holanda	75,2	80,5	63,0	63,0
Austria	74,4	80,9	62,0	66,0
Portugal	71,7	78,9	59,0	61,0
Finlandia	73,7	81,0	56,0	59,0
Suecia	77,1	81,9	—	—
Reino Unido	74,8	79,7	61,0	62,0

Nota: Tanto la esperanza de vida total o al nacimiento como la esperanza de vida libre de discapacidad están expresadas en años.

Fuente: Eurostat, Estadísticas de Mortalidad y Panel de Hogares de la Unión Europea.

trazado de edades) no significa necesariamente que éstas gocen de mejor estado de salud a lo largo de todo el curso vital. De hecho, una parte importante del tiempo que las mujeres sobreviven a los hombres se asocia con alta frecuencia a discapacidades.

También ha proseguido a lo largo de la última década en España la tendencia a la reducción de las tasas de mortalidad, aunque para entender su significado es preciso eliminar el efecto de la edad. En el año 2000, la tasa de mortalidad registrada ascendía a 9 óbitos por cada mil habitantes, siendo más alta en el colectivo masculino (10) e inferior en el femenino (8). Tal como ponen de manifiesto los datos, las tasas de mortalidad comienzan a separarse en los jóvenes a partir de los 20 años, edad en la que los varones registran ya tasas superiores a las femeninas. Sin embargo, la información más interesante es la referida a los segmentos de más edad, que recogen diferencias importantes entre los sexos, favorables siempre a las mujeres. Así, la diferencia entre unos y otras a partir de los 85 años es de un 16 por 1.000, debiendo notarse el significativo descenso experimentado en los últimos años.

2.2. ESTRUCTURA DE LOS HOGARES

Los cambios demográficos son tanto el reflejo de las transformaciones en otras dimensiones de lo social, como factores causales en los procesos de cambio cultural. Que las mujeres se incorporen de forma masiva al mercado de trabajo puede desencadenar cambios en el rumbo demográfico de una sociedad, contribuyendo a la transformación de las características de las unidades domésticas. Los cambios en dichas unidades pueden, por su parte, fomentar la transformación de los valores vinculados con la familia. Por esta razón, el devenir de una parcela de la demografía con la importancia de los hogares reviste un enorme interés en el estudio de las condiciones de vida de las mujeres, máxime cuando tradicionalmente su existencia ha estado ligada fuertemente al ámbito doméstico o familiar.

Si los indicadores referidos a la fecundidad, la esperanza de vida media y la mortalidad muestran en España un panorama demográficamente convergente, o incluso avanzado, con respecto a la Unión Europea, los datos sobre los hogares se alejan de los valores mostrados por una parte importante de los países integrantes de la Unión, aunque, como se ha puesto de manifiesto en diversas ocasiones, son asimilables a los de los países más próximos cultural y geográficamente.

La inclusión de España en el modelo de desarrollo demográfico del sur de Europa³, vinculado a un sistema de valores predominantemente «familista», en contraste con la tendencia a la desinstitucionalización de la familia en el norte, supone su caracterización a partir de rasgos como: un tamaño elevado de sus hogares, niveles altos de complejidad familiar (familias extensas y plurinucleares), y una escasa presencia de hogares unipersonales y monoparentales.

El tamaño medio de los hogares españoles es alto en la actualidad, si se compara con los tamaños medios en otros países europeos; sin embargo, ha descendido de modo nada despreciable en las últimas décadas, situándose en un valor próximo a los tres miembros. Pero esta cifra no es sino el resultado de la contabilización de varios tipos de hogares, casi siempre incluibles en la amplia categoría de los hogares mononucleares (cuadro 2.9).

La mayor parte de los hogares en España están compuestos por parejas con hijos (45 por 100 del total), si bien debe decirse que esta modalidad pierde peso lenta pero progresivamente en favor de otros modos de convivencia. Las familias compuestas por parejas que no tienen hijos reflejan, en cambio, una gran estabilidad evolutiva, al menos en los años contemplados en el PHOGUE.

Mientras tanto, si la fórmula de convivencia de un adulto con su descendencia muestra también rasgos de estabilidad, reduciéndose en términos proporcionales a un 8 por 100, la vida en solitario parece ganar terreno, habiendo experimentado

CUADRO 2.9
TIPOS DE HOGARES, 1994-2000
(Miles de hogares y porcentajes sobre el total)

Tipos de hogar	1994	1998		2000	
	Porcentaje sobre el total	Núm. de hogares (miles)	Porcentaje sobre el total	Núm. de hogares (miles)	Porcentaje sobre el total
Todos	100,0	12.626,1	100,0	12.994,9	100,0
Hogares con una persona	12,8	1.784,7	14,1	2.000,1	15,4
Monoparental con hijos	8,7	993,6	7,9	1.090,4	8,4
Pareja sin hijos	17,9	2.410,6	19,1	2.461,6	18,9
Pareja con hijos	49,4	5.914,2	46,8	5.900,0	45,4
Otros hogares	11,2	1.523,0	12,1	1.540,2	11,9

Fuente: INE, *Panel de Hogares de la Unión Europea*.

³ INE, *Condiciones de vida en España y en Europa*, 2000.

un aumento de peso sobre el conjunto de tres puntos porcentuales. En el año 2000, la última oleada del PHOGUE mostraba una proporción superior al 15 por 100.

CUADRO 2.10
ADULTOS SEGÚN EL TIPO DE HOGAR, 1994-2000
(Miles de personas y porcentajes sobre el total)

Tipos de hogar	1994	1998		2000	
	Porcentaje sobre el total	Número de personas (miles)	Porcentaje sobre el total	Número de personas (miles)	Porcentaje sobre el total
Todos	100,0	32.497,2	100,0	32.769,9	100,0
Hogares con una persona	4,2	1.778,2	5,5	2.024,8	6,2
Monoparental con hijos	6,5	2.346,7	7,2	2.404,2	7,3
Pareja sin hijos	11,6	4.363,2	13,4	4.822,7	14,7
Pareja con hijos	62,0	17.832,5	54,9	17.758,7	54,2
Otros	15,7	6.176,6	19,0	5.757,0	17,6

Fuente: INE, *Panel de Hogares de la Unión Europea*.

La distribución cambia si se toma como punto de referencia a los individuos (cuadro 2.10), de modo que más de la mitad de los adultos (54 por 100) forman parte de hogares compuestos por parejas con descendencia. En cuanto a las parejas sin hijos, la tendencia es de signo creciente, aunque de momento sólo un 15 por 100 de los españoles viven en pareja sin descendencia. La vida en solitario, que, como se ha visto, muestra una visible tendencia de crecimiento, tiene aún un bajo peso sobre el conjunto, puesto que únicamente el 6 por 100 de los adultos españoles conforman núcleos unipersonales. No obstante, las cifras arrojadas por el PHOGUE apuntan a un acercamiento continuado a la media que registra la Unión Europea (11 por 100).

Tanto la fórmula anterior como la elegida por quienes viven solamente con sus hijos reflejan realidades diferentes en España y otros países mediterráneos. Así, de la distribución por edades se deduce que gran parte de la responsabilidad de la existencia de familias monoparentales en España se debe a la tardía emancipación de los jóvenes en combinación con la incidencia de las rupturas matrimoniales, mientras que el peso de los hogares unipersonales ha de atribuirse fundamentalmente a la destrucción de parejas longevas por muerte de uno de sus componentes —se trata, además, de una fórmula muy feminizada—, lo que significa que existen pocos hogares unipersonales y monoparentales constituidos

por personas jóvenes. En cambio, en países como Dinamarca y Alemania se da con más frecuencia la creación de esa clase de hogares por individuos jóvenes.

Otro modo de aproximación a la estructura de los hogares es la determinación de la edad y el sexo de las personas de referencia, que hace posible el estudio de los cambios en las posiciones de hombres y mujeres en el entramado familiar (cuadro 2.11). Con datos del PHOGUE, la mayoría (casi el 80 por 100) de los más de 12 millones de hogares españoles contaban en el año 2000 con un hombre de entre 30 y 64 años como persona de referencia. Solamente dos de cada diez hogares eran sostenidos fundamentalmente por mujeres, concentrándose el mayor número en el segmento de más edad.

También la *Encuesta de Población Activa* (EPA) proporciona material relativo a los individuos y su relación con las personas de referencia de los hogares (grá-

CUADRO 2.11

**HOGARES SEGÚN LA EDAD Y EL SEXO DE LA PERSONA DE REFERENCIA,
1998 Y 2000**

(Miles de hogares y porcentajes sobre el total)

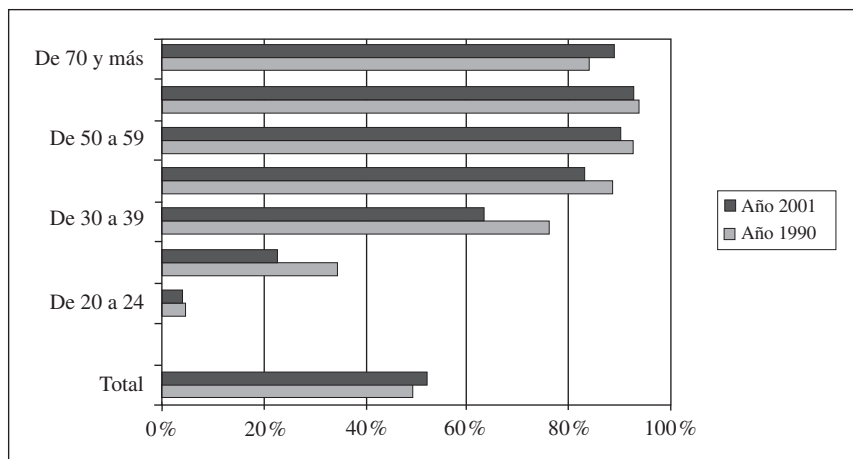
Grupos de edad y sexo	1998		2000	
	Núm. de hogares (miles)	Proporción sobre el total	Núm. de hogares (miles)	Proporción sobre el total
Ambos sexos				
Total	12.626,1	100,0	12.994,9	100,0
De 16 a 29 años	1.084,5	8,6	1.108,8	8,5
De 30 a 44 años	4.530,0	35,9	4.661,3	35,9
De 45 a 64 años	4.210,2	33,3	4.459,7	34,3
65 años o más	2.801,4	22,2	2.765,0	21,3
Varones				
Total	9.835,6	77,9	10.011,6	77,0
De 16 a 29 años	739,5	5,9	776,8	6,0
De 30 a 44 años	3.798,8	30,1	3.874,1	29,8
De 45 a 64 años	3.524,3	27,9	3.668,0	28,2
65 años o más	1.773,0	14,0	1.692,7	13,0
Mujeres				
Total	2.790,5	22,1	2.983,3	23,0
De 16 a 29 años	345,0	2,7	332,0	2,6
De 30 a 44 años	731,2	5,8	787,2	6,1
De 45 a 64 años	685,9	5,4	791,7	6,1
65 años o más	1.028,4	8,1	1.072,4	8,3

Fuente: INE, *Panel de Hogares de la Unión Europea*.

GRÁFICO 2.2

VARONES QUE ENCABEZAN HOGARES, POR EDAD, 1990-2001

(Porcentaje sobre el total de varones en cada grupo de edad)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

ficos 2.2 y 2.3), permitiendo abordar el análisis desde un punto de vista complementario. Así, entre 1990 y 2001, la proporción de mujeres consideradas principales sostenedoras de los hogares ha experimentado un aumento superior al registrado por los hombres. Si al comienzo de la década de los años noventa la mitad de los varones eran sustentadores principales, entrado el nuevo siglo esa proporción había registrado un aumento de sólo dos puntos. Mientras tanto, el colectivo femenino experimentó un crecimiento de seis puntos, debido fundamentalmente a las edades centrales y a las mayores de 70 años. El aumento de las separaciones y divorcios, que, con datos del Instituto de la Mujer, crecieron entre 1996 y 1999 un 16 y un 13 por 100, respectivamente⁴, debe situarse entre las variables que explican esa evolución.

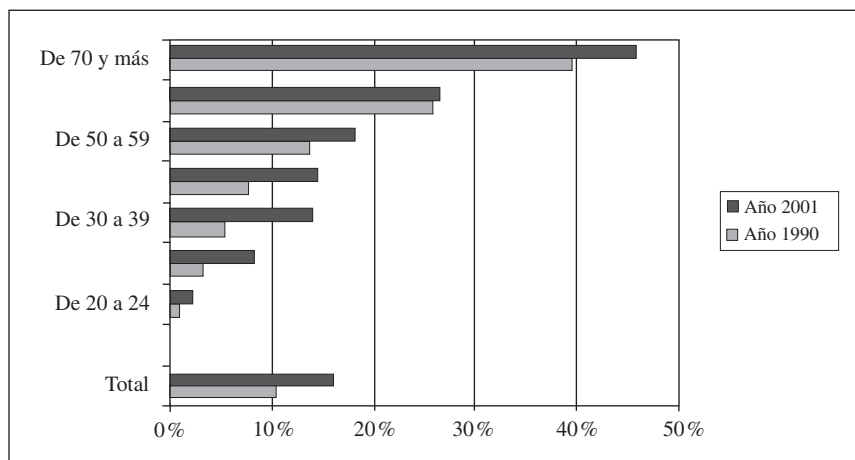
Si bien las estructuras monoparentales son relativamente poco frecuentes en España, el aumento de su feminización en los últimos años apoya el interés de su tratamiento en el presente Informe. En términos generales, la monoparentalidad ha disminuido su presencia; pero la atención al sexo de las personas de referencia de los hogares así caracterizados permite afirmar con rotundidad que son las muje-

⁴ Instituto de la Mujer, *Las mujeres en cifras, 1996-2000*, 2001.

GRÁFICO 2.3

MUJERES QUE ENCABEZAN HOGARES, POR EDAD, 1990-2001

(Porcentaje sobre el total de varones en cada grupo de edad)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

res, de manera creciente, quienes se hacen cargo de ellos. Del total de familias monoparentales (que de acuerdo con el PHOGUE constituyen aproximadamente un 7 por 100 del conjunto de las familias), el 88 por 100 se encuentra encabezado por una mujer, lo que sin duda guarda relación con la elevación del número de mujeres que son personas de referencia en la EPA.

La novedad más interesante es el cambio en el origen causal de la creación de hogares con un solo adulto e hijos, que en los últimos años se encuentra con frecuencia en las rupturas matrimoniales. Si hasta ahora la viudedad había sido el motivo más frecuente, en los últimos tiempos los divorcios y separaciones comienzan a tener más protagonismo, alejando suavemente a la estructura monoparental del modelo tradicional asociado a la muerte del cónyuge. En la actualidad el número de núcleos monoparentales encabezados por mujeres separadas o divorciadas es superior al de aquellos cuya persona de referencia es una mujer viuda. Según un estudio patrocinado por Cáritas⁵, en el año 1995 algo más de 120.000 divorciadas figuraban como personas de referencia, frente a 93.000 viudas. La consolidación de esta pauta acercaría la estructura de la monopa-

⁵ Isabel Madruga y Rosalía Mota, *Condiciones de vida de los hogares pobres encabezados por una mujer*, Fundación FOESSA, 1999.

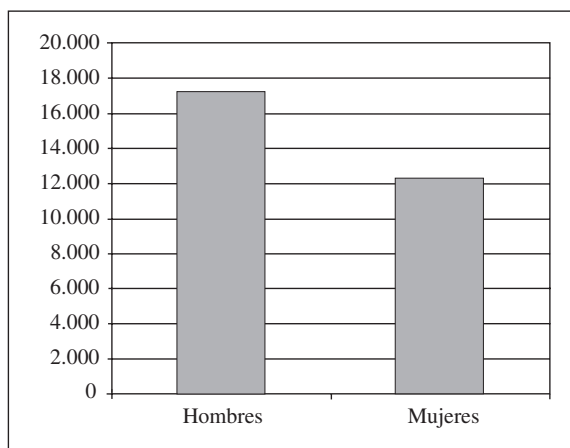
rentalidad en España a la característica de los países del norte de la Unión Europea.

2.3. RENTA, HOGARES Y MUJERES

Precisamente la progresiva feminización de las formas familiares caracterizadas por la presencia de un solo adulto explica el incremento del número de hogares encabezados por mujeres. Dicho incremento no se debe, por tanto, a un aumento de la participación de las mujeres como sustentadoras principales en hogares de estructura tradicional. Este devenir, asociado —como se ha apuntado más arriba— al aumento de las rupturas matrimoniales, conduce con frecuencia a situaciones de dificultad económica familiar.

Los datos del PHOGUE avalan esa afirmación. En primer lugar, la renta media anual de los hogares encabezados por mujeres es significativamente inferior a la de aquellos cuyo sustentador principal es un hombre, con una diferencia de 5.000 euros favorable a los segundos (gráfico 2.4).

GRÁFICO 2.4
**RENTA DE LOS HOGARES POR SEXO
DE LA PERSONA DE REFERENCIA, 2000**
(Renta media anual en euros)



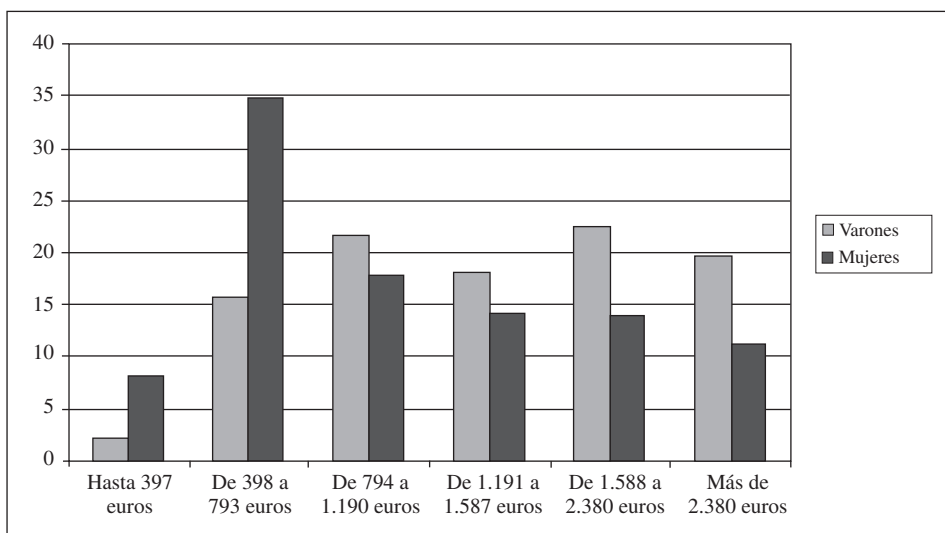
Fuente: INE, *Panel de Hogares de la Unión Europea*.

Esta distancia media respondía a la existencia de grandes diferencias en las percepciones de ingresos, siendo los hogares sostenidos por mujeres los que con mayor frecuencia se acercan al umbral de la pobreza o directamente la padecen. En ese mismo año, un 8 por 100 de los hogares españoles sustentados principalmente por mujeres percibían mensualmente ingresos inferiores a 397 euros, frente al 2 por 100 de los sustentados por hombres (gráfico 2.5).

GRÁFICO 2.5

HOGARES POR INGRESOS Y SEXO DE LA PERSONA DE REFERENCIA, 2000

(Porcentaje de hogares en cada tramo de ingresos mensuales en euros)



Fuente: INE, *Panel de Hogares de la Unión Europea*.

No obstante, entre 1998 y 2000, la proporción de hogares femeninos perceptores de rentas muy bajas ha descendido de forma importante. Si se tiene en cuenta que en la mayoría de estos núcleos la sustentadora supera los 65 años de edad, la mejora relativa podría atribuirse al incremento de las pensiones (fundamentalmente la de viudedad) en el periodo considerado. De cualquier modo, aun registrándose una importante transferencia de hogares al intervalo de ingresos 398 hasta 793 euros, que es el siguiente al mínimo considerado, las familias dirigidas por mujeres siguen teniendo una posición relativa notablemente peor que las sostenidas por hombres. La edad, asociada a la pérdida del cónyuge, parece así determinante en la explicación de la desigualdad de ingresos en los hogares

CUADRO 2.12

HOGARES POR INGRESOS, EDAD Y SEXO DE LA PERSONA DE REFERENCIA, 2000

(Miles de hogares en cada tramo de edad y sexo. Porcentaje de hogares en cada tramo de ingresos mensuales en euros)

Sexo y grupos de edad	Hogares (miles)	Hasta 397 euros	De 398 a 793 euros	De 794 a 1.190 euros	De 1.191 a 1.587 euros	De 1.588 a 2.380 euros	Más de 2.380 euros
Ambos sexos							
Todos	12.995	3,6	20,1	20,8	17,3	20,5	17,8
De 16 a 29 años	1.109	3,3	16,5	24,1	23,6	24,2	8,4
De 30 a 44 años	4.661	2,3	9,7	23,0	21,2	25,1	18,7
De 45 a 64 años	4.460	3,5	11,2	15,4	16,9	24,7	28,3
65 años o más	2.765	6,1	53,3	24,5	8,9	4,2	3,1
Varones							
Todos	10.012	2,2	15,7	21,7	18,2	22,4	19,8
De 16 a 29 años	777	2,8	12,8	26,8	23,2	25,7	8,7
De 30 a 44 años	3.874	1,9	8,8	22,3	21,5	25,8	19,6
De 45 a 64 años	3.668	2,8	9,3	15,7	16,9	25,9	29,4
65 años o más	1.693	1,3	46,4	31,3	11,3	5,3	4,3
Mujeres							
Todos	2.983	8,1	34,8	17,7	14,2	14,0	11,2
De 16 a 29 años	332	—	25,1	17,8	24,6	20,5	7,7
De 30 a 44 años	787	3,8	14,1	26,5	19,8	21,7	14,2
De 45 a 64 años	792	6,4	19,8	14,3	16,7	19,4	23,3
65 años o más	1.072	13,7	64,1	13,6	4,9	2,5	—

Fuente: INE, *Panel de Hogares de la Unión Europea*.

encabezados por mujeres, toda vez que los tramos de edad superiores se asocian estrechamente a ingresos bajos (cuadro 2.12); también en el año 2000, ocho de cada diez contaban con ingresos mensuales por debajo de 793 euros, mientras que en los hogares encabezados por hombres la proporción no superaba el 47 por 100.

2.4. LA INMIGRACIÓN FEMENINA EN ESPAÑA

Puede afirmarse que en apenas dos decenios España ha pasado de ser emisor a ser un país receptor de considerables flujos migratorios, y que estos flujos tienen de forma creciente carácter económico. Como muestran los datos relativos a

permisos de residencia⁶, que permiten conocer la evolución temporal del volumen de inmigrantes, en 1985 residían legalmente en España 242.000 extranjeros, que procedían en su gran mayoría (70 por 100) de países desarrollados⁷, y particularmente de la Unión Europea (60 por 100). A partir de entonces se produce un crecimiento de las entradas de extranjeros que se intensifica de año en año y que se nutre de forma creciente de personas procedentes de países no comunitarios, de tal modo que ya en 1991 sólo el 44 por 100 de los residentes extranjeros procedía de Estados miembros de la Unión Europea, y en 2002 la proporción había descendido hasta el 27 por 100 de un total de 1.324.001 residentes extranjeros (gráfico 2.6).

La aceleración de las entradas de inmigrantes en los últimos años ha supuesto un rápido y continuado aumento de la proporción de población extranjera, así como de convergencia con los países miembros de la Unión Europea, que comenzaron a ser receptores de flujos migratorios importantes en la década de los sesenta. Concretamente, según los datos del *Padrón Municipal de Habitantes* de 2002, el número total de extranjeros en España asciende a 1.977.946 personas, lo que representa un 4,7 por 100 de la población total. Esta cifra no incluye a los extranjeros nacionalizados, que jurídicamente obtienen la plena equiparación de derechos con los autóctonos. Entre 1980 y 2002 el número de nacionalizaciones habría superado las 197.000.

Además, en la actualidad España presenta una de las tasas de crecimiento de la inmigración más altas de la Unión Europea: casi una quinta parte de las personas que emigran a la Unión se asientan en España, y el factor migratorio explica más del 80 por 100 del crecimiento demográfico del país; con datos de Eurostat, la población española aumentó en 2002 en 273.700 personas. Alrededor del 83 por 100 de este aumento demográfico responde al saldo migratorio positivo, que, a su vez, representa el 23 por 100 del saldo migratorio agregado de la Unión Europea⁸.

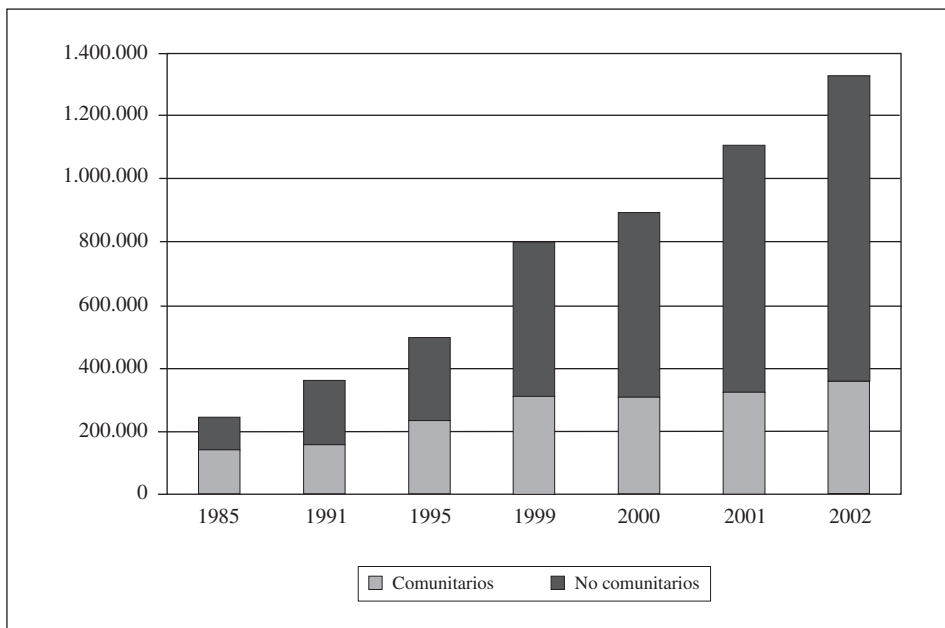
El conocimiento de la realidad de las mujeres inmigrantes y de la evolución de estos flujos resulta difícil, debido a que las estadísticas no ofrecen datos desagregados por sexo hasta fechas muy recientes, lo que encaja con el estereotipo que ha prevalecido durante mucho tiempo de que el varón es el inmigrante pri-

⁶ MTAS, *Anuario de Migraciones 2002*, y Ministerio del Interior, *Anuario Estadístico de Extranjería 2002*. Conviene llamar la atención sobre la enorme diferencia registrada entre la población extranjera empadronada y la que tiene permiso de residencia en vigor. Concretamente, alrededor de una tercera parte de los extranjeros empadronados en 2002 carecía de permiso de residencia, de los cuales 340.000 eran mujeres.

⁷ Incluyendo entre los desarrollados a los países de la Unión Europea, América del Norte y Oceanía.

⁸ Eurostat, *Statistics in focus*, Tema 3, núms. 25/2002 y 20/2003.

GRÁFICO 2.6
EXTRANJEROS RESIDENTES EN ESPAÑA, 1985-2002
 (Permisos de residencia en vigor a 31 de diciembre)



Fuente: Ministerio del Interior, *Anuario Estadístico de Extranjería*; MTAS, *Anuario de Migraciones*.

mario, mientras que las mujeres se desplazan siguiendo al responsable masculino del grupo familiar. En cambio, una de las características de los flujos migratorios actuales es el gran aumento de la feminización de los mismos y, junto a las mujeres que emigran para reunirse con su pareja, cada vez son más numerosas las que se desplazan de forma independiente y, como se verá más adelante, con vocación de inserción en el mercado laboral de la sociedad de acogida.

Según los datos del *Padrón Municipal de Habitantes* de 2002, el número de mujeres extranjeras afincadas en España es de 929.767, un 4,4 por 100 de la población femenina total y un 47 por 100 de la población extranjera (cuadro 2.13). Aunque la proporción de mujeres dentro de la población foránea es menor que el promedio nacional, que es del 51 por 100, las diferencias en el grado de feminización de los colectivos según el área geográfica de procedencia son muy notables. Así, mientras que la composición por sexos resulta más equilibrada

CUADRO 2.13

POBLACIÓN EXTRANJERA EN ESPAÑA POR NACIONALIDAD Y SEXO, 2002

	Ambos sexos		Mujeres		
	Personas	% s/ total población extranjera	Personas	% s/ total mujeres extranjeras	% s/ total del colectivo
Total población	41.837.894	—	21.273.805	—	50,9
Total población extranjera	1.977.946	100,0	929.767	100,0	47,0
Unión Europea	520.285	26,3	256.048	27,5	49,2
Resto Europa	208.461	10,5	94.778	10,2	45,5
África	399.836	20,2	124.156	13,4	31,0
América	754.200	38,1	414.987	44,6	55,0
Asia	93.329	4,7	38.918	4,2	41,7
Oceanía	1.836	0,1	881	0,1	48,0

Fuente: INE, *Padrón Municipal de Habitantes 2002*.

en el caso de los europeos, presenta un sesgo claramente favorable a los varones entre los africanos (69 por 100) y a las mujeres en el caso de los americanos (55 por 100).

La inmigración femenina, de forma similar a la masculina, ha aumentado de forma muy significativa en los últimos diez años. La comparación de los datos sobre extranjeros que ofrecen los *Censos* de 1991 y 2001 (cuadro 2.14) permite

CUADRO 2.14

MUJERES EXTRANJERAS EN ESPAÑA, POR NACIONALIDAD, 1991-2001

	1991	2001	Crecimiento del período (%)	Crecimiento medio anual (%)
Total	180.700	754.025	417,3	15,4
Unión Europea	103.123	178.750	173,3	5,7
Resto Europa	7.333	79.733	1.087,3	27,0
África	17.704	115.170	650,5	20,6
América	41.471	347.828	838,7	23,7
Asia	10.693	31.730	296,7	11,5
Oceanía	376	652	173,4	5,7

Fuentes: INE, *Censo de Población 1991 y 2001*.

concluir que la afluencia de mujeres extranjeras ha crecido nada menos que un 417 por 100 a lo largo del periodo, lo que supone un crecimiento acumulativo medio anual del 15,4 por 100. No obstante, se observan diferencias muy significativas en las pautas de crecimiento de los colectivos según el área geográfica de procedencia. La moderada tasa de crecimiento del colectivo de mujeres procedentes de la Europa comunitaria (5,7 por 100 anual) contrasta con el intenso ritmo de aumento del resto de las mujeres extranjeras, que es especialmente acusado en el caso de las europeas extracomunitarias (27 por 100) y, en menor medida, de las americanas (23,7 por 100).

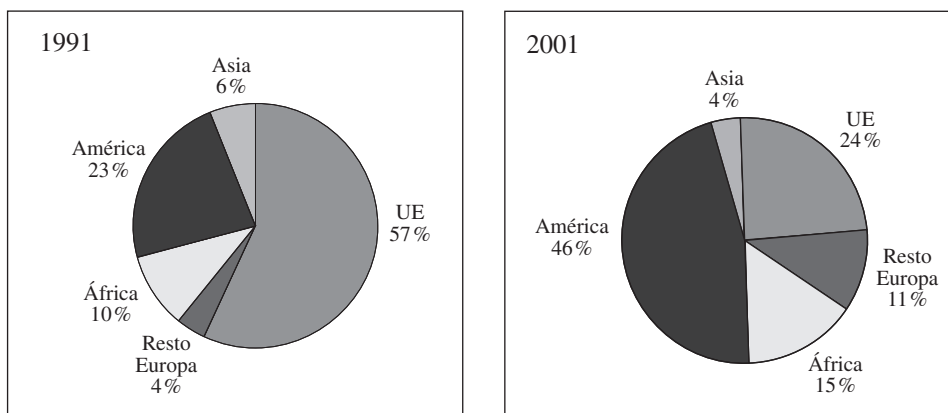
Estas divergencias tan notables en los patrones de crecimiento que presentan en los últimos años los diversos grupos de mujeres extranjeras explican que se haya producido una transformación importante en la composición del colectivo de mujeres extranjeras afincadas en España (gráfico 2.7). Así, mientras que en 1991 la mayoría de ellas provenía de la Europa comunitaria (57 por 100), en 2001 apenas una cuarta parte de las extranjeras proceden de la Unión Europea. El resto de los colectivos, salvo las asiáticas, han visto incrementar su peso relativo a lo largo del periodo.

A pesar del menor ritmo de crecimiento del colectivo de europeas comunitarias, en 2001 era el segundo grupo más numeroso (24 por 100), por detrás

GRÁFICO 2.7

MUJERES EXTRANJERAS POR ÁREA GEOGRÁFICA DE PROCEDENCIA

(En porcentaje sobre el total)



Fuente: INE, Censo de Población 1991 y 2001.

de las americanas (46 por 100), pero por delante de las africanas (15 por 100), las europeas extracomunitarias (11 por 100) y las asiáticas (4 por 100), y, sin embargo, no deja de ser el colectivo menos «visible» socialmente. Estas mujeres no son percibidas como inmigrantes, ya sea porque gozan de un estatuto jurídico diferente, porque no presentan rasgos fenotípicos diferenciales, porque su cultura parece más homologable con la autóctona o porque su posición económica es con frecuencia más holgada.

Los datos del *Padrón Municipal de Habitantes* de 2002 relativos al país de procedencia de las mujeres extranjeras (cuadro 2.15) muestran que las ecuatorianas constituyen el grupo más numeroso (14,1 por 100), seguido por las colombianas (11,8 por 100) y las marroquíes (10,9 por 100), y a mayor distancia por tres colectivos de europeas comunitarias: inglesas (7,0 por 100), alemanas (6,2 por 100) y francesas (3,4 por 100). El análisis de las cifras muestra, en contraste con lo que suele ser una percepción habitual, que las extranjeras procedentes de los países comunitarios mencionados alcanzan cifras importantes y son más numerosas que las argentinas, las rumanas, las dominicanas y las chinas, por ejemplo.

Los datos dan cuenta, asimismo, de una notable diversificación en la composición por nacionalidades de la población extranjera. El pasado colonial y los vínculos históricos, culturales y económicos con determinadas áreas geográficas explican la destacada presencia y afluencia de personas procedentes del norte de Marruecos y de diversos países latinoamericanos. Con todo, en los últimos años y en el marco de la creciente globalización de los mercados de bienes y capitales, la diversificación en cuanto al origen de los movimientos migratorios también se ha dejado sentir en España, donde conviven en la actualidad personas de más de cien nacionalidades diferentes.

Pero, además, se observan diferencias muy marcadas en relación con el grado de feminización de las distintas colonias de extranjeros. Así, las mujeres son minoritarias entre los marroquíes (33 por 100), y en general entre los africanos, así como entre los extranjeros procedentes de algunos países del este y sur de Europa (Rumania, Bulgaria e Italia, y en menor medida Portugal y Ucrania). La distribución por sexos resulta equilibrada en el caso del resto de los colectivos procedentes de la Unión Europea, de Estados Unidos y de Polonia, así como entre los ecuatorianos y argentinos. Por último, las mujeres filipinas y rusas, así como las provenientes de gran parte de los países latinoamericanos, como Colombia, República Dominicana, Perú, Cuba, Brasil y Venezuela, se constituyen en amplia mayoría dentro de su colectivo.

CUADRO 2.15
**MUJERES EXTRANJERAS POR PRINCIPALES
 NACIONALIDADES, 2002**

	Mujeres extranjeras	% s/ total mujeres extranjeras	% s/ total mujeres
1 Ecuador	131.478	50,7	14,1
2 Colombia	110.000	57,6	11,8
3 Marruecos	101.307	32,9	10,9
4 Reino Unido	64.795	50,6	7,0
5 Alemania	57.216	50,3	6,2
6 Francia	31.484	52,6	3,4
7 Argentina	28.070	49,5	3,0
8 Perú	26.468	59,1	2,8
9 Rumanía	26.254	39,0	2,8
10 R. Dominicana	26.244	69,4	2,8
11 Portugal	24.090	46,3	2,6
12 Italia	18.122	39,2	1,9
13 Cuba	17.701	55,6	1,9
14 China	17.116	45,5	1,8
15 Brasil	16.253	68,5	1,7
16 Holanda	13.220	50,1	1,4
17 Venezuela	12.705	57,1	1,4
18 Ucrania	12.341	47,0	1,3
19 Bulgaria	12.245	41,2	1,3
20 Bélgica	11.719	51,1	1,3
21 Rusia	9.955	59,3	1,1
22 Estados Unidos	9.693	48,6	1,0
23 Polonia	9.407	50,0	1,0
24 Filipinas	9.039	60,2	1,0
Total	929.767	47,0	100,0

Fuente: INE, Padrón Municipal de Habitantes 2002.

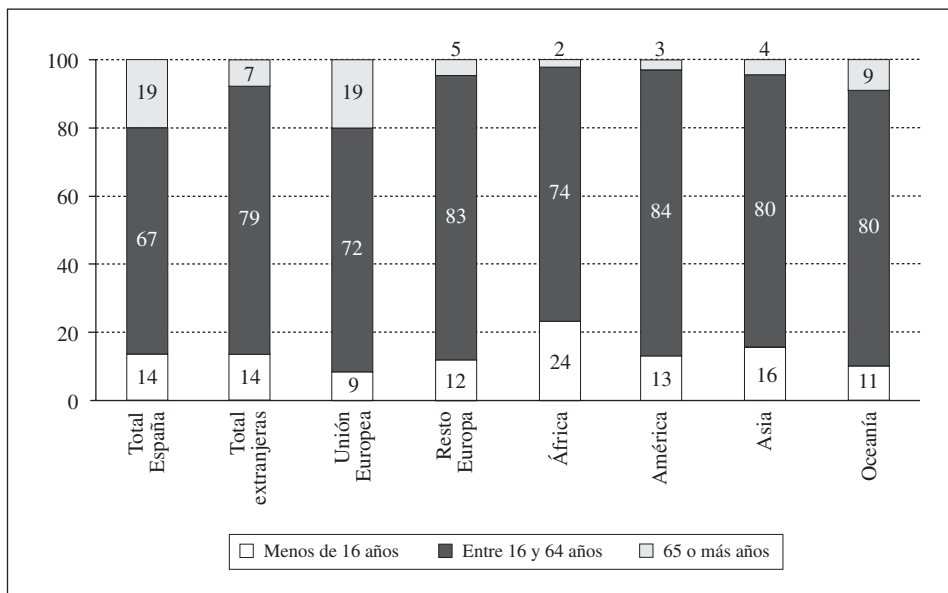
Es de suponer que el mayor o menor peso relativo de las mujeres incidirá en las relaciones de género, las estrategias de inserción laboral y los proyectos de asentamiento y reproducción familiar que desarrolle cada grupo. Así, el equilibrio entre sexos puede propiciar la reproducción de los patrones familiares de la sociedad de origen, mientras que la preeminencia de las mujeres puede originar un cambio en los roles tradicionales de hombres y mujeres.

El análisis de la estructura de edades de las mujeres extranjeras afincadas en España (gráfico 2.8) permite afirmar, en general, que este grupo muestra

GRÁFICO 2.8

**ESTRUCTURA DE EDAD DE LAS MUJERES EXTRANJERAS
POR ÁREA GEOGRÁFICA DE PROCEDENCIA, 2002**

(En porcentaje sobre el total)



Fuente: INE, *Padrón Municipal de Habitantes 2002*.

un perfil más joven que el de las mujeres que viven en España tomadas en su conjunto. Aunque el peso de las mujeres con menos de 16 años es similar, se observa una concentración mucho mayor en los segmentos de edad comprendidos entre los 16 y los 64 años (el 79 por 100 frente al 67 por 100 nacional), y una importancia comparativamente muy reducida de las mujeres de 65 años o más, cuya proporción sobre el total se reduce al 7 por 100, en abierto contraste con la situación general en España, donde casi la quinta parte de las mujeres se encuentran en este tramo de edad. No obstante, existen diferencias según el lugar de procedencia. El peso de las mujeres mayores de 65 años entre las europeas comunitarias es similar al de las españolas, mientras que en el resto de los colectivos su presencia es escasa. En cambio, la proporción de niñas es mayor entre las nacionales de países no comunitarios, particularmente entre las africanas.

En general, la mayor proporción de mujeres en edad de trabajar puede ser un reflejo del carácter laboral del proyecto migratorio de buena parte de las

mujeres inmigrantes y la escasa importancia que de momento presenta la reagrupación familiar como factor migratorio. No obstante, la mayor proporción relativa de mujeres menores de 16 años en el colectivo africano (24 por 100), que como se ha comentado está integrado en su mayoría por mujeres marroquíes, indica la madurez del proceso migratorio de este colectivo, iniciado en la primera mitad de los años ochenta, y puede ser un indicio de la voluntad de residir de forma estable en España.

CUADRO 2.16

**DISTRIBUCIÓN DE LAS EXTRANJERAS
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2002**

CCAA	% sobre mujeres extranjeras	% sobre mujeres extranjeras de la UE	% sobre mujeres extranjeras no UE
Madrid	24,4	7,6	30,2
Cataluña	18,3	11,6	20,6
Comunidad Valenciana	15,0	25,2	11,4
Andalucía	10,6	19,0	7,7
Canarias	7,5	14,2	5,2
Baleares	5,2	10,8	3,3
Murcia	3,3	1,4	4,0
Galicia	2,4	2,9	2,3
Castilla y León	2,3	1,9	2,5
Castilla-La Mancha	2,2	0,6	2,8
Aragón	2,0	0,7	2,5
País Vasco	2,0	1,7	2,1
Navarra	1,4	0,6	1,7
Asturias	0,9	0,7	0,9
La Rioja	0,7	0,2	0,8
Cantabria	0,6	0,3	0,7
Extremadura	0,6	0,5	0,7
Melilla	0,4	0,1	0,5
Ceuta	0,2	0,0	0,2
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE, Padrón Municipal de Habitantes 2002.

En cuanto a los lugares de asentamiento, las mujeres extranjeras no se distribuyen de forma homogénea en todo el territorio español (cuadro 2.16). Las Comunidades Autónomas que presentan una clara concentración de las mismas son, por este orden, Madrid, Cataluña, Valencia y Andalucía. Sin embargo, los lugares de asentamiento escogidos por las extranjeras comunitarias no son los mismos que elige el resto. Así, las primeras se afincan preferentemente en Valencia,

CUADRO 2.17

**PRESENCIA DE EXTRANJERAS EN LAS CCAA
Y PROVINCIAS, 2002**

(Porcentaje sobre el total de población femenina
en cada Comunidad y provincia)

CCAA	UE	No UE	Total
Baleares	5,7	4,9	10,6
Madrid	0,6	7,3	7,9
Canarias	3,7	3,9	7,6
Ceuta y Melilla	0,3	6,9	7,2
Comunidad Valenciana	2,8	3,6	6,4
Cataluña	0,8	4,3	5,1
Murcia	0,5	4,5	5,0
Navarra	0,6	4,1	4,7
La Rioja	0,4	4,0	4,5
Media	1,1	3,2	4,4
Aragón	0,3	2,7	3,0
Andalucía	1,2	1,4	2,6
Castilla-La Mancha	0,2	2,1	2,3
Cantabria	0,3	1,7	1,9
País Vasco	0,4	1,4	1,8
Castilla y León	0,4	1,4	1,7
Galicia	0,5	1,1	1,6
Asturias	0,3	1,2	1,5
Extremadura	0,2	0,9	1,1
Provincias			
Alicante	6,7	4,6	11,3
Santa Cruz de Tenerife	4,7	3,4	8,1
Madrid	0,6	7,3	7,9
Girona	2,2	5,6	7,8
Málaga	4,8	3,0	7,8
Melilla	0,3	6,9	7,2
Las Palmas	2,8	4,3	7,1
Castellón	0,9	4,4	5,3
Almería	1,4	3,9	5,3
Murcia	0,5	4,5	5,0
Barcelona	0,7	4,3	5,0
Navarra	0,6	4,1	4,7
Tarragona	1,1	3,6	4,7
La Rioja	0,4	4,0	4,5

Fuente: INE, Padrón Municipal de Habitantes 2002.

Andalucía, Canarias, Cataluña y Baleares, con un claro predominio de las zonas turísticas próximas al mar, mientras que las extranjeras no comunitarias, en cambio, tienden a concentrarse en Madrid y Cataluña, así como, en menor medida, en Valencia.

La densidad migratoria, medida como proporción de mujeres extranjeras sobre el total de la población femenina, tampoco es uniforme en todo el territorio (cuadro 2.17). Nueve Comunidades Autónomas registran un porcentaje de mujeres extranjeras superior a la media nacional, que es del 4,4 por 100. Esta lista la encabezan Baleares (10,6 por 100) y Madrid (7,9 por 100), Canarias (7,6 por 100) y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla (7,2 por 100). Sólo en 14 de las 52 provincias españolas la proporción de mujeres extranjeras es superior a la media.

CAPÍTULO 3

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

El aumento del nivel medio de estudios de la población española durante la década de los noventa ha continuado reforzando la mayor equiparación entre los sexos ya observada en la década anterior. Sin embargo, la reducción gradual del histórico déficit educativo de las mujeres tiene perfiles algo diferentes en cada década. En 1981 la estructura del nivel educativo de la población española⁹ se caracterizaba por un mayor peso de las mujeres entre las personas analfabetas,

⁹ Según la definición censal, las personas analfabetas son aquéllas que no saben leer o escribir, comprendiéndola, una breve y sencilla exposición de hechos relativos a su vida corriente. Las personas sin estudios son aquéllas que saben leer y escribir pero no han asistido a la escuela o han asistido menos de cinco años. El grupo que ha alcanzado el nivel de instrucción de primer grado incluye a todas las personas que han aprobado los cursos correspondientes a los estudios primarios o cinco cursos aprobados de EGB o equivalente. El nivel de instrucción de segundo grado incluye a todas las personas que han aprobado todos los cursos de primer ciclo (bachiller elemental —general, laboral o técnico—, graduado escolar, EGB completa o equivalentes) y de segundo ciclo (formación profesional de primer grado, oficialía industrial, formación profesional de segundo grado, maestría industrial, bachiller superior, BUP y otras titulaciones medias que exigen para cursarlas el título de graduado escolar o equivalente). Y el nivel de instrucción de tercer grado incluye a todas las personas que han aprobado todos los cursos de primer ciclo (arquitecto e ingeniero técnico, diplomado —aprobado completo del tercer curso— de escuelas técnicas superiores, diplomado de escuelas universitarias y diplomado de facultades o colegios universitarios) y de segundo ciclo (arquitecto e ingeniero superior, licenciado universitario de tercer ciclo, titulaciones de estudios superiores no universitarios, doctorado, titulaciones de estudios de postgrado o especialización para licenciados).

unas proporciones similares de hombres y mujeres sin estudios o con tan sólo estudios de primer grado, y una mayor presencia de varones con estudios de segundo y de tercer grado. Entre 1981 y 1991 la reducción más importante de la descompensación entre sexos se produce en los niveles formativos más bajos, reducción que continúa en la siguiente década, aunque a un ritmo más moderado, siendo lo más notable de este periodo el importante aumento de las mujeres que alcanzan el tercer grado.

Entre 1981 y 1991 se observó una mayor progresión femenina en la reducción del analfabetismo, un amplio descenso de los que no tienen estudios, algo menor en el caso de las mujeres, y una más acusada reducción de las mujeres que alcanzan como máximo el primer grado de formación. Así, al inicio de los noventa, se partía de una reducción del desfavorable logro educativo de las mujeres en los niveles más bajos y de un descenso muy fuerte de la población femenina que alcanzaba tan sólo el primer grado. No obstante, se mantenían todavía diferencias notables en los niveles formativos secundario y terciario.

En la década de los noventa, las diferencias globales de género en el nivel educativo han seguido disminuyendo gracias al reemplazo generacional de las cohortes de mujeres más jóvenes cuyo nivel educativo es muy superior al de sus antecesoras. El comportamiento educativo de las generaciones jóvenes en esta década, sobre todo de las mujeres, prolongando su estancia en el sistema educativo más allá de los niveles obligatorios y obteniendo un mayor éxito académico en sus estudios, contribuirá a reducir las diferencias entre géneros y a una mayor equiparación con los niveles educativos de las mujeres en los países de nuestro entorno.

A pesar de esos significativos avances, la diferenciación del tipo de estudios elegidos según el género, tanto en el nivel profesional como universitario, ha variado muy poco durante la última década. El mantenimiento de la segregación en los itinerarios formativos elegidos por unos y otras seguirá marcando una realidad ocupacional fuertemente segregada, una situación menos favorable para las mujeres, al tiempo que negativa para el eficiente funcionamiento del conjunto del mercado de trabajo.

3.1. NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO

El aumento del nivel educativo de la población en la última década es quizás uno de los cambios más profundos experimentados por nuestra sociedad. Ese aumento global procede, sobre todo, de la enorme producción de titulados y

tituladas universitarias; también de la mayor proporción de población con estudios medios o de segundo grado, así como de una importante disminución de la población con un nivel educativo de primer grado o inferior.

En España entre 1991 y 2001 ha disminuido un 24 por 100 el número de personas con un nivel educativo igual o inferior al primer grado, aunque la población femenina partía de cifras más altas de efectivos en esos niveles bajos de instrucción (cuadros 3.1 y 3.2). El aumento de la población con un nivel educativo de segundo grado en ese periodo fue del 30 por 100 en el caso de las mujeres y del 33 por 100 en la de los varones, situándose en el año 2001 la proporción de población femenina con estudios medios en el 45 por 100 y la masculina en el 51 por 100. En ese año, sólo un 13 por 100 de la población española contaba con estudios de tercer grado, a pesar de que en el periodo intercensal, el número de mujeres con estos estudios aumentó el doble (97 por 100) que el de los varones (55 por 100).

A pesar de la importante tendencia a la equiparación del perfil educativo entre ambos sexos, en el año 2001 todavía se mantenía una situación de desequilibrio en los niveles formativos más bajos. El 69,3 por 100 del total de las personas analfabetas (3,6 por 100 de la población) eran mujeres; una cifra poco menor que la del 72,8 por 100 que suponían en 1991. Además, en este tiempo, el desequilibrio entre géneros se ha ido compensando más conforme se incrementaba el nivel de estudios. Así, las mujeres con estudios de tercer grado eran ya en el año 2001 mayoría (52, 5 por 100), lo que supone una mejoría considerable, teniendo en cuenta que tan sólo diez años antes, en 1991, esa proporción era del 46,6 por 100.

La desaparición de las cohortes de mujeres de edad más avanzada, las que poseían un perfil educativo más bajo, junto a la mayor presencia femenina en los cursos de alfabetización de la educación de adultos, han influido en la mayor reducción de mujeres analfabetas y han minorado las diferencias por sexo en ese segmento. La contribución de estos cursos de adultos no es despreciable: en el curso 2000-2001 (último con datos disponibles), 64.439 mujeres, sobre un total de 81.763 alumnos, recibieron esta formación. Esa cifra suponía un aumento del 46 por 100 de las mujeres formadas respecto al curso 1991-1992, mientras que la población masculina que recibía este tipo de formación tan sólo se incrementó en un 32 por 100.

Los efectos de las tendencias de la última década se observan mejor atendiendo a los niveles educativos de los grupos de edades más jóvenes. En los grupos menores de 34 años apenas existían ya diferencias en la estructura educativa

CUADRO 3.1

POBLACIÓN DE 15 Y MÁS AÑOS SEGÚN EL NIVEL DE INSTRUCCIÓN POR SEXO Y EDAD, 1991
(Miles de personas y porcentajes sobre el total de cada grupo de edad en cada sexo)

Total nacional	Total	Analfabetos		Sin estudios		Primer grado		Segundo grado		Tercer grado	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Hombre											
Total	15.174.418	300.591	2,0	2.963.704	19,53	4.736.971	31,2	5.906.427	38,9	1.266.725	8,3
15-19	1.708.221	7.838	0,5	47.535	2,78	320.231	18,7	1.332.617	78,0	—	—
20-24	1.651.254	7.751	0,5	57.718	3,50	307.042	18,6	1.179.902	71,5	98.841	6,0
25-29	1.570.881	8.406	0,5	71.229	4,53	343.227	21,8	932.012	59,3	216.007	13,8
30-34	1.437.258	9.060	0,6	94.897	6,60	419.970	29,2	697.086	48,5	216.245	15,0
35-44	2.455.230	21.766	0,9	319.299	13,00	954.096	38,9	839.258	34,2	320.811	13,1
45-54	2.054.872	38.153	1,9	531.735	25,88	842.059	41,0	456.810	22,2	186.115	9,1
55-64	2.088.446	78.764	3,8	808.130	38,70	807.537	38,7	271.940	13,0	122.075	5,8
65-74	1.405.658	67.205	4,8	626.763	44,59	504.203	35,9	138.643	9,9	68.844	4,9
75-84	663.254	46.656	7,0	333.667	50,31	201.022	30,3	49.861	7,5	32.048	4,8
85 o más	139.344	14.992	10,8	72.731	52,20	37.584	27,0	8.298	6,0	5.739	4,1
Mujer											
Total	16.165.182	805.167	5,0	3.662.206	22,65	5.079.703	31,4	5.511.055	34,1	1.107.051	6,8
15-19	1.631.351	6.661	0,4	39.483	2,42	230.152	14,1	1.355.055	83,1	—	—
20-24	1.586.109	7.008	0,4	48.204	3,04	237.018	14,9	1.136.372	71,6	157.507	9,9
25-29	1.533.448	8.541	0,6	69.027	4,50	305.980	20,0	872.569	56,9	277.331	18,1
30-34	1.425.248	11.028	0,8	109.219	7,66	455.430	32,0	619.775	43,5	229.796	16,1
35-44	2.457.094	35.803	1,5	387.008	15,75	1.051.133	42,8	743.772	30,3	239.378	9,7
45-54	2.111.405	94.582	4,5	622.329	29,47	916.985	43,4	381.983	18,1	95.526	4,5
55-64	2.258.531	187.118	8,3	904.592	40,05	888.624	39,3	222.631	9,9	55.566	2,5
65-74	1.764.023	190.351	10,8	809.687	45,90	613.188	34,8	120.176	6,8	30.621	1,7
75-84	1.087.544	194.469	17,9	524.965	48,27	303.697	27,9	47.068	4,3	17.345	1,6
85 o más	310.429	69.606	22,4	147.692	47,58	77.496	25,0	11.654	3,8	3.981	1,3

Fuente: INE, Censo de Población, 1991.

CUADRO 3.2

POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS SEGÚN EL NIVEL DE INSTRUCCIÓN POR SEXO Y EDAD, 2001

(Miles de personas, porcentajes sobre el total de cada grupo de edad en cada sexo y porcentajes de variación respecto a 1991)

Total nacional	Total	Analfabetos		Sin estudios		Primer grado		Segundo grado		Tercer grado						
Hombre																
Total	16.663.200	266.611	1,6	-19,2	1.949.594	11,7	-40,1	3.832.536	23,0	-26,3	8.464.906	50,8	30,5	2.149.553	12,9	54,5
16-19	1.032.707	4.131	0,4	-12,8	27.883	2,7	-3,0	219.967	21,3	13,6	768.334	74,4	-4,6	11.360	1,1	—
20-24	1.626.659	8.133	0,5	6,5	37.413	2,3	-34,2	190.319	11,7	-37,1	1.211.861	74,5	4,3	182.186	11,2	87,1
25-29	1.782.753	12.479	0,7	30,8	44.569	2,5	-44,9	217.496	12,2	-44,2	1.133.831	63,6	7,2	376.161	21,1	53,4
30-34	1.710.829	11.976	0,7	11,0	51.325	3,0	-54,6	248.070	14,5	-50,4	1.070.979	62,6	29,1	328.479	19,2	27,6
35-44	3.158.806	28.429	0,9	1,5	142.146	4,5	-65,4	593.856	18,8	-51,6	1.863.696	59,0	72,6	533.838	16,9	29,3
45-54	2.495.832	27.454	1,1	-40,8	237.104	9,5	-63,3	661.395	26,5	-35,3	1.207.983	48,4	117,7	359.400	14,4	59,0
55-64	1.962.552	39.251	2,0	-47,0	394.473	20,1	-48,1	655.492	33,4	-13,6	677.080	34,5	165,0	198.218	10,1	72,8
65-74	1.786.599	71.464	4,0	-16,3	593.151	33,2	-25,5	652.109	36,5	1,8	360.893	20,2	104,8	107.196	6,0	22,5
75-84	902.938	46.953	5,2	-26,1	345.825	38,3	-23,9	327.766	36,3	19,8	139.955	15,5	106,2	42.438	4,7	-2,7
85 o más	203.525	14.654	7,2	-33,1	84.870	41,7	-20,1	66.960	32,9	22,0	26.865	13,2	121,7	10.176	5,0	21,4
Mujer																
Total	17.578.301	615.241	3,5	-1,5	2.478.540	14,1	-37,8	4.130.901	23,5	-25,2	7.980.549	45,4	33,2	2.373.071	13,5	97,1
16-19	982.176	3.929	0,4	0,0	19.644	2,0	-17,4	147.326	15,0	6,3	791.634	80,6	-3,0	19.644	2,0	—
20-24	1.551.515	6.206	0,4	0,0	24.824	1,6	-47,4	116.364	7,5	-49,8	1.095.370	70,6	-1,5	307.200	19,8	99,4
25-29	1.707.251	10.244	0,6	0,0	30.731	1,8	-60,0	141.702	8,3	-58,4	993.620	58,2	2,3	532.662	31,2	72,5
30-34	1.657.782	11.604	0,7	-0,1	39.787	2,4	-68,7	190.645	11,5	-64,0	994.669	60,0	38,0	422.734	25,5	58,2
35-44	3.147.062	28.324	0,9	-0,6	138.471	4,4	-72,1	569.618	18,1	-57,7	1.793.825	57,0	88,3	616.824	19,6	101,2
45-54	2.533.761	40.540	1,6	-2,9	288.849	11,4	-61,3	755.061	29,8	-31,4	1.155.395	45,6	152,1	291.383	11,5	154,2
55-64	2.080.605	95.708	4,6	-3,7	488.942	23,5	-41,3	778.146	37,4	-4,9	605.456	29,1	195,2	114.433	5,5	123,6
65-74	2.112.094	187.976	8,9	-1,9	730.785	34,6	-24,6	802.596	38,0	9,3	335.823	15,9	133,4	54.914	2,6	49,8
75-84	1.353.918	151.639	11,2	-6,7	530.736	39,2	-18,8	490.118	36,2	29,6	157.054	11,6	168,0	24.371	1,8	12,9
85 o más	452.137	79.576	17,6	-4,8	182.663	40,4	-15,1	141.971	31,4	25,8	38.884	8,6	129,1	8.591	1,9	48,2

Fuente: INE, Censo de Población, 2001.

de hombres y mujeres en el año 2001, excepto entre los que alcanzaban el segundo grado de formación. El efecto de la prolongación del tiempo medio de escolarización derivado de la implantación de la enseñanza obligatoria hasta los 16 años tiene gran relevancia en dicha equiparación.

Es en el nivel universitario donde las mujeres muestran una mejora más sustantiva que los hombres. El porcentaje de incremento de las mujeres de 20 a 24 años con estudios superiores es bastante mayor que el que se produce entre sus coetáneos masculinos, pasando de representar en 1991 el 9,9 por 100 sobre el total de las mujeres, al 19,4 por 100 en el año 2001, mientras que en el caso de los varones el incremento se produce del 6 al 11,2 por 100. La evolución de las mujeres en el siguiente grupo de edad también es bastante significativa, pasando de representar el 18,1 al 31,2 por 100. El resultado de esta mejora es que hoy existe una presencia mayor de mujeres jóvenes en este nivel educativo.

En las edades superiores, sin embargo, se mantienen importantes desequilibrios de nivel educativo. A partir de los 45 años las diferencias entre hombres y mujeres se acentúan, mostrando el más acusado déficit formativo de partida de las mujeres. En el año 2001 todavía se apreciaba un mayor número de personas analfabetas y sin estudios conforme se avanza en edad, pero la proporción de mujeres analfabetas mayores de 55 años sobre el total de mujeres en ese grupo de edad (8,6 por 100), aunque sigue siendo todavía superior a la de los varones (3,5 por 100), ha disminuido 3,3 puntos porcentuales en la última década.

Por tanto, el avance educativo en nuestro país está siendo acompañado de una mayor equiparación entre ambos sexos y entre las distintas generaciones, gracias al proceso de sustitución de unas cohortes de edad con menor nivel formativo y en las que las diferencias entre géneros son muy marcadas por otras más jóvenes, mucho mejor formadas y en las que las diferencias de género son menores.

Por otro lado, el menor abandono femenino de la escolaridad obligatoria y sus mayores tasas de escolaridad en los niveles post-obligatorios empiezan a marcar diferencias educativas a favor de las mujeres que, de seguir la tónica actual, se ampliarán en los años venideros. El mayor abandono de los estudios obligatorios por parte de los chicos se muestra en que, en el año 2001 (cuadro 3.3), mientras el remanente de chicos no escolarizados a los 16 años es del 8,4 por 100, el de las chicas es de un 7 por 100. A partir de la edad obligatoria, las diferencias de escolarización se agrandan a favor de las mujeres, como muestran las tasas de escolaridad a los 17 años: el 71,9 por 100 para los chicos y el 81,2

CUADRO 3.3
TASAS NETAS DE ESCOLARIDAD* EN EDADES
SIGNIFICATIVAS, 1991-1992 Y 2000-2001

Sexo y grupo de edad	1991-1992	2000-2001
Hombres		
14 años	99,7	100,0
E. primaria, EGB y primer ciclo ESO (1)	38,0	31,0
E. secundaria y formación profesional (2)	61,7	69,0
15 años	90,2	99,4
E. primaria, EGB y primer ciclo ESO (1)	12,4	7,8
E. secundaria y formación profesional (2)	77,8	91,6
16 años	72,1	88,3
17 años	62,5	71,9
18 años	34,3	40,1
19 años	—	27,2
Mujeres		
14 años	99,4	100,0
E. primaria, EGB y primer ciclo ESO (1)	28,0	19,0
E. secundaria y formación profesional (2)	71,4	81,0
15 años	91,1	100,0
E. primaria, EGB y primer ciclo ESO (1)	8,4	4,2
E. secundaria y formación profesional (2)	82,7	95,8
16 años	77,9	93,0
17 años	70,3	81,2
18 años	36,8	40,2

* Tasa de escolaridad: relación entre el alumnado de una edad concreta de la enseñanza considerada respecto a la población de esa edad. Para la población se utilizan las proyecciones de población revisadas (base Censo 1991) del INE.

- (1) Incluye además el alumnado de educación especial.
- (2) Incluye segundo ciclo de ESO, BUP y COU (presencial y a distancia), bachillerato LOGSE (presencial y a distancia), bachillerato experimental, FP, programas de garantía social y ciclos formativos/módulos profesionales (presencial y a distancia).

Fuente: Ministerio de Educación, *Estadística de la Enseñanza en España. Resultados detallados*.

por 100 para las chicas. Esta mayor escolarización de las mujeres en las edades no obligatorias (16 a 18 años) suele ser una pauta común en todos los países de nuestro entorno¹⁰, aunque en Grecia, Portugal, Irlanda, Luxemburgo y Suecia,

¹⁰ Se refiere a tasas de escolaridad en educación secundaria superior (ISCED 3) de 16 a 18 años en el curso 1999-2000 según Eurostat, *The life of women and men in Europe. A statistical portrait*.

CUADRO 3.4

NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LA POBLACIÓN POR SEXO EN LA UE, 2002 *
(Distribución de la población de 25 a 64 años por nivel de educación alcanzado)

Países	Educación pre-primaria, primaria y secundaria inferior (1)		Educación secundaria superior y post-secundaria (2)		Educación terciaria (3)	
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
UE-15	38	33	41	44	21	23
Alemania	22	13	60	58	18	29
Austria	28	16	57	66	15	18
Bélgica	40	39	32	33	28	27
Dinamarca	21	19	49	56	30	25
España	59	58	17	18	24	25
Finlandia	24	27	41	44	36	29
Francia	38	33	37	44	24	23
Grecia	49	45	34	36	17	19
Holanda	36	29	42	44	22	27
Irlanda	47	51	20	19	33	30
Italia	56	55	33	35	10	10
Luxemburgo	46	35	38	44	15	21
Portugal	78	81	11	12	11	7
Suecia	17	20	53	57	30	23
Reino Unido	21	16	51	54	29	30

* Los datos para Alemania y Luxemburgo se refieren a 2001.

(1) Equivale a ISCED 0/1 y 2.

(2) Equivale a ISCED 3 y 4.

(3) Equivale a ISCED 5 y 6.

Fuente: Eurostat, *Women in the UE*. 8 March 2003: *International Women's Day*, News Release (5 de marzo de 2003).

las diferencias por sexos en las tasas de escolaridad a esas edades son menores que en nuestro país.

La comparación con los países de la Unión Europea (cuadro 3.4) muestra el desequilibrio que caracteriza a la pirámide educativa española, con un peso singularmente reducido de los niveles medios de instrucción (secundaria superior y post-secundaria), un peso muy alto de los niveles que no superan el obligatorio y un peso medio-alto de quienes han alcanzado la educación terciaria. La situación relativa de hombres y mujeres dentro de cada nivel de instrucción es, sin embargo, mucho más equilibrada en España que en la mayoría de los países de la Unión

CUADRO 3.5

NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LA POBLACIÓN POR SEXO Y EDAD EN LA UE, 2001

(Porcentaje de la población que alcanzó al menos educación secundaria superior o universitaria por grupo de edad y género)

Países	Sexo	Al menos educación secundaria superior (1)					Al menos universitaria (tipo A, B y programas de investigación avanzada)				
		25-64 años	25-34	35-44	45-54	55-64	25-64 años	25-34	35-44	45-54	55-64
Alemania	Hombres	87	87	88	88	85	28	23	30	31	28
	Mujeres	78	84	83	78	67	18	20	21	18	12
Austria (2)	Hombres	82	86	85	79	73	17	16	19	17	15
	Mujeres	69	81	75	64	52	11	14	14	10	5
Bélgica (2)	Hombres	59	74	61	53	42	27	33	28	23	20
	Mujeres	58	77	65	50	35	28	39	31	23	14
Dinamarca	Hombres	82	85	82	83	75	24	25	24	25	21
	Mujeres	76	90	87	72	51	36	46	42	31	22
España	Hombres	42	55	46	34	22	24	32	25	19	14
	Mujeres	40	59	46	26	14	23	39	25	13	7
Finlandia	Hombres	72	84	81	68	51	29	30	32	28	25
	Mujeres	76	90	87	72	51	36	46	42	31	22
Francia (3)	Hombres	67	78	69	62	52	22	32	21	19	16
	Mujeres	61	78	66	55	40	24	37	24	18	13
Grecia	Hombres	54	69	62	47	33	20	21	24	20	13
	Mujeres	49	76	58	40	23	16	27	19	11	6
Holanda (2, 3)	Hombres	63	73	71	67	62	26	27	27	27	22
	Mujeres	61	75	67	53	41	21	26	22	18	13
Irlanda	Hombres	55	71	59	46	35	35	45	37	30	22
	Mujeres	60	76	66	50	36	36	50	36	28	20
Italia	Hombres	44	55	48	42	26	10	10	11	11	8
	Mujeres	43	60	51	35	18	10	13	11	10	5
Luxemburgo	Hombres	58	62	61	54	53	21	25	20	19	20
	Mujeres	47	57	53	40	31	15	22	15	12	8
Portugal	Hombres	19	28	19	14	10	7	10	7	6	5
	Mujeres	21	37	21	13	7	11	17	11	7	4
Suecia	Hombres	79	90	84	76	63	30	34	31	29	24
	Mujeres	82	91	88	81	67	34	39	35	34	25
Reino Unido	Hombres	69	70	70	71	63	27	30	28	28	20
	Mujeres	57	65	59	52	42	25	29	26	24	17

(1) Excluidos programas cortos del nivel ISCED 3C.

(2) Año de referencia: 2000.

(3) No todos los programas del nivel ISCED 3 son aptos para los requerimientos mínimos de los programas largos del nivel ISCED 3C.

Fuente: OCDE, *Education at a Glance 2003*.

Europea. Uno y otro hecho hacen que la proporción de mujeres con nivel terciario fuera ya en 2002 de 3 puntos porcentuales superior a la del conjunto de la Unión Europea (24 frente a 21 por 100), en el nivel secundario post-obligatorio fuera de 24 puntos menos (17 frente a 41 por 100) y en el nivel obligatorio estuviera en 21 puntos por encima (59 frente a 38 por 100).

La comparación europea de los niveles educativos de hombres y mujeres por grupos de edad añade matices relevantes (cuadro 3.5). En 2001, España se encontraba entre los países de la Unión Europea con mayor proporción de mujeres de 25 a 34 años con nivel educativo universitario (39 por 100) tan sólo superada por Irlanda, Finlandia y Dinamarca, y al mismo nivel que Bélgica y Suecia. Por el contrario, España era el segundo país, después de Portugal, con menor proporción de mujeres entre 25 a 34 años que han alcanzado al menos el nivel de educación secundaria superior (40 por 100).

3.2. RENDIMIENTO EN LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA

Las diferencias de género tanto en las tasas de escolarización como en la evolución de la matrícula en los niveles obligatorios no son relevantes. Sin embargo, sí es destacable el mayor éxito en el rendimiento académico de las alumnas durante su escolarización obligatoria, como lo atestigua el mayor porcentaje de alumnas que obtienen el graduado en educación secundaria, así como su menor presencia en los Programas de Garantía Social, al que son reorientados aquéllos que no finalizan la ESO.

Otro indicador de las diferencias en el rendimiento, la tasa de idoneidad¹¹ a distintas edades, también apunta a un mayor éxito académico a favor de las niñas y adolescentes que se inicia a los 8 años. No obstante, para ambos sexos las tasas de idoneidad disminuyen conforme aumenta la edad y, por tanto, el nivel educativo (cuadro 3.6).

Las mejoras más importantes en el rendimiento para ambos sexos se producen a las edades de 12 a 14 años¹². Este progreso es mucho menor para los niños y niñas que cursan primaria, a pesar de que esta etapa es considerada anticipatoria del rendimiento durante la secundaria. Ahora bien, el rendimiento académico del que partían a principios de los noventa es muy superior entre los niños y niñas de primaria que entre el alumnado de educación secundaria.

¹¹ Se define como la proporción de la población de la edad considerada que se encuentra matriculada en el/los curso/s teórico/s correspondiente/s a esa edad.

¹² Es decir, del alumnado que se encuentra matriculado en el/los curso/s de 7.º y 8.º de EGB; 1.º, 2.º y 3.º de ESO; 1.º de BUP; 1.º de bachillerato experimental, y 1.º de FP I.

CUADRO 3.6
TASAS DE IDONEIDAD EN LAS EDADES DE 8, 10, 12, 13, 14 Y 15 AÑOS
POR SEXO, 1991-1992/2000-2001

Sexo y edad	1991-1992	1992-1993	1993-1994	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Hombres										
8 años	89,8	89,9	93,3	94,6	95,3	95,7	95,7	95,3	94,6	94,4
10 años	87,1	87,3	87,7	87,9	90,8	92,2	92,6	92,4	91,7	91,0
12 años	73,6	74,1	75,3	76,0	80,1	82,7	84,5	85,9	85,1	84,6
13 años	68,7	68,8	69,9	70,9	72,9	77,7	82,9	84,5	84,8	84,8
14 años	63,1	62,8	63,3	63,6	64,6	66,1	71,1	72,5	70,6	69,4
15 años	54,9	54,4	53,8	52,7	53,3	55,2	56,2	59,1	57,5	56,5
Mujeres										
8 años	93,1	93,2	95,6	96,5	97,0	97,3	97,2	97,0	96,3	96,2
10 años	90,9	90,9	91,7	91,9	94,0	94,9	95,1	95,0	94,3	93,9
12 años	81,1	81,6	82,9	83,6	86,7	88,6	90,0	91,0	90,2	90,0
13 años	77,4	77,8	79,0	80,0	81,6	84,9	89,1	90,2	90,3	90,2
14 años	71,1	72,6	73,4	74,2	75,4	75,4	80,3	82,9	81,7	81,3
15 años	63,6	63,5	63,3	63,6	64,3	65,2	67,2	70,4	70,5	70,2

Definición: Es la proporción de la población de la edad considerada, que se encuentra matriculada en el/los curso/s teórico/s correspondiente/s a esa edad.

Cursos teóricos: 8 años, 3.º de E. primaria.

10 años, 5.º de E. primaria.

12 años, 7.º de EGB y 1.º de ESO.

13 años, 8.º de EGB y 2.º de ESO.

14 años, 3.º de ESO, 1.º de BUP, 1.º de bachillerato experimental y 1.º de FP I.

15 años, 4.º de ESO, 2.º de BUP, 2.º de bachillerato experimental y 2.º de FP I.

Fuente: MECD, *Estadística de la Educación en España. Resultados detallados 2000-2001*.

La evolución en la última década de las diferencias de género en las tasas de idoneidad muestra unos avances algo superiores en el rendimiento de los varones de 8 a 13 años¹³ que minoran la diferencias entre sexos de las que se partía, aunque aún en el año 2001 éstas siguen siendo relevantes a los 12 y 13 años. Sin embargo, a partir de los 14 años no deja de incrementarse el mayor éxito académico de las adolescentes. Entre 1991 y 2001, pese a que las tasas de idoneidad a los 14-15 años han aumentado para ambos sexos, lo han hecho en mucha mayor medida entre las chicas, contribuyendo a hacer aún más marcada la distancia entre el rendimiento de las mujeres y el de los varones que ya se observaba a principios de la década en estos niveles de enseñanza (cuadro 3.6).

¹³ Es decir, del alumnado que se encuentra matriculado en 3.º y 5.º de primaria, primera etapa de la ESO o dos últimos cursos de la EGB.

Por último, aunque las mujeres obtienen un mayor éxito académico en sus estudios obligatorios, dicho rendimiento varía según las materias. El *Proyecto para la Evaluación Internacional de los Alumnos* (PISA) proporciona información válida y fiable sobre los resultados educativos de los alumnos al final de la educación obligatoria (alumnos de 15 años) en los países miembros de la OCDE¹⁴ en las áreas de lectura, matemáticas y ciencias. Según sus resultados, no sólo es más probable que el alumnado masculino obtenga rendimientos más bajos en todas las áreas evaluadas, sino que además, como promedio, la diferencia más acusada entre sexos en todos los países es que las alumnas son mejores en lectura que los alumnos, y aproximadamente la mitad los alumnos rinden significativamente mejor en matemáticas. En el caso de las ciencias, las diferencias no son tan contundentes, pues solamente hay diferencias significativas, bien a favor de los alumnos o de las alumnas, en seis países.

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

Por último hay que señalar que el abandono escolar de la educación obligatoria en nuestro país es mayor que en otros de nuestro entorno, y que también, respecto a este indicador, las diferencias a favor de las chicas son más pronunciadas. Aunque las proporciones de abandono escolar varían mucho entre países, según los últimos datos de Eurostat¹⁵, en 1999 uno de cada cuatro jóvenes de 18 a 24 años ha abandonado el sistema educativo, en el mejor de los casos habiendo completado la educación secundaria inferior y en la mayor parte al final de la educación obligatoria. Este abandono es más frecuente entre los varones que entre las mujeres en todos los países, excepto en Alemania y Austria, pero las diferencias entre sexos son más pronunciadas en los países con altas tasas de abandono como el nuestro. España es el segundo país, después de Portugal, con mayor porcentaje de chicos (34,7 por 100) con baja cualificación no escolarizados, y el tercero, después de Portugal e Italia, respecto a las chicas en la misma situación (23 por 100). La distancia de nuestro país con la media europea es mayor en el

¹⁴ Con la ventaja de que los resultados obtenidos son comparables independientemente de los diferentes contextos culturales en que se obtienen.

¹⁵ «Educational attainment levels in Europe in the 1990s», *Statistics in focus*, tema 3-7/2001.

caso de los chicos (12 puntos porcentuales) que de las chicas (4,5 puntos porcentuales).

3.3. BACHILLERATO Y FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA

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

Según el calendario de la LOGSE, en el último curso del que se dispone de estadísticas desglosadas por sexo (2000-2001) deja de impartirse 3.º de BUP y se implanta 1.º de bachillerato LOGSE. Por ello, en la descripción de esta etapa es necesario distinguir ambas enseñanzas, aunque el alumnado que cursa las enseñanzas de BUP lo hace de forma residual.

En este periodo se empiezan a apuntar dos tendencias que van a mantenerse en los siguientes niveles educativos. Por un lado, la mayor participación femenina, que además aumenta conforme se avanza de curso. Por otro, el inicio de una diferenciación en la elección del tipo de estudio por sexo, que va a condicionar la futura trayectoria académica y profesional del alumnado.

En el nuevo bachillerato regulado por la LOGSE (el alumnado que cursa las enseñanzas de BUP lo hace de forma residual), el número de mujeres matriculadas es ligeramente superior, y además aumenta levemente conforme se avanza de curso. También en esta etapa educativa el rendimiento es más favorable a las mujeres. Su menor índice de repetición (11,7 por 100 frente al 13,8 de los varones) o el mayor número de mujeres que terminan estos estudios a su edad teórica así lo muestran. La situación en el COU es muy similar, con una mayor presencia de mujeres (51,2 por 100) y un menor alumnado femenino repetidor (16 por 100 de repetidoras sobre el total de matriculadas frente al 17,8 de repetidores)¹⁶.

Lo que más resalta en esta etapa educativa son las diferencias por sexo en la elección de las diferentes modalidades. En el bachillerato LOGSE, cuya optatividad es mayor que en las anteriores enseñanzas, las mujeres se sitúan en porcentajes superiores a su presencia en esta etapa en las opciones de arte y de humanidades y ciencias sociales. Sin embargo, se encuentran bastante infrar-

¹⁶ MECD, *Estadística de la Educación en España, 2000-2001. Resultados detallados*.

CUADRO 3.7
ALUMNADO MATRICULADO EN BACHILLERATO LOGSE Y COU
POR CURSO, MODALIDAD Y SEXO, 2000-2001

	Primer curso		Segundo curso		Total	
	Ambos sexos	% mujeres	Ambos sexos	% mujeres	Ambos sexos	% mujeres
Bachillerato LOGSE						
Total	362.055	54,1	239.274	56,1	601.329	54,9
Artes	12.218	62,0	9.456	62,2	21.674	62,1
Ciencias de la naturaleza y la salud	144.208	51,3	92.304	53,9	236.512	52,3
Humanidades y ciencias sociales	166.369	63,9	110.154	66,3	276.523	64,9
Tecnología	39.260	19,8	27.360	20,1	66.620	19,9
COU						
Total	133.391	51,2				
Científico-tecnológica	41.283	36,2				
Biosanitaria	32.094	58,8				
Ciencias sociales	37.521	55,8				
Humanístico-lingüística	22.493	60,2				

Fuente: MECD, *Estadística de la Educación en España. Resultados detallados 2000-2001*.

presentadas en la opción de tecnología. En el COU, esta segmentación por género en la elección de los estudios es similar, aunque algo menos marcada.

La formación profesional reglada continúa siendo en el curso 2000-2001 una opción educativa poco elegida por el alumnado. Sobre el total de matriculados en este curso, un 19 por 100 de estudiantes eligen estudios universitarios frente al 5,8 por 100 de los que optan por estudios de formación profesional. Además, esta tendencia es más acentuada en las mujeres que en los hombres (un 5,2 de matriculadas en FP frente a un 6,3 de varones y un 20,4 de mujeres matriculadas en la universidad frente al 17,7 de varones). Algunos elementos que influyen en esta situación son la prolongación de los estudios como estrategia de los estudiantes españoles y sus familias ante la situación del mercado de trabajo, el crecimiento incesante del sistema educativo, tanto en el aumento de su cobertura como en su mayor diversificación y optatividad, así como la falta de orientación hacia estudios profesionales, a pesar de las posibilidades de incorporación laboral que ésta ofrece.

A esta escasa proporción de población que elige hoy estudios de tipo profesional se une la importante reducción del alumnado (del 44 por 100) desde

el curso 1991-1992. La evolución descendente de la población escolar, la implantación del segundo ciclo de la ESO (que afecta necesariamente al ámbito de edad de un sector de alumnos de FP) y la menor duración de los nuevos ciclos formativos respecto a la antigua FP explican la reducción de 875.801 alumnos en el curso 1991-1992 a los 490.325 en el curso 2000-2001.

Ante esta situación, en los últimos años se ha intentado dar un nuevo impulso a este tipo de estudios. La aprobación de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional, y la reciente regulación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, junto a la generalización de los ciclos formativos de grado medio y superior, es posible que repercuta en una mayor aceptación por parte de la sociedad de este tipo de estudios. Pero también, la Ley Orgánica de Calidad de la Educación intenta dar otra alternativa a la actual situación de la FP en España al regular el derecho a la obtención del título secundaria para aquéllos que superen los Programas de Iniciación Profesional y la posibilidad de acceder a la FP de grado medio, junto al derecho a una certificación, homologada por el Catálogo Nacional de Cualificaciones, en el caso de que no se superen total o parcialmente los módulos profesionales.

En el curso 2000-2001 deja de impartirse 1.º de FP II y se implanta la formación profesional específica de grado medio. Ello explica la reducción del total del alumnado de FP de segundo grado en el curso 2000-2001 y además obliga a atender a ambos sistemas en la descripción de este nivel educativo.

En las enseñanzas de FP existe una cierta tendencia hacia el equilibrio entre sexos en el acceso a estos estudios, aunque todavía en el curso 2000-2001 el alumnado femenino matriculado es ligeramente inferior al masculino. Sin embargo, siempre son más mujeres que hombres quienes terminan la FP de segundo grado (51,9 por 100) y los ciclos formativos (51,2 por 100)¹⁷. Este mayor éxito femenino es más marcado en el grado superior (53,4 por 100) que en el grado medio (49,1 por 100).

En el análisis por ramas de estudio hay que distinguir entre la feminización de las ramas profesionales —es decir, en las que la presencia femenina es mayoritaria, pero cuyo peso relativo en el total de las ramas es marginal— y la segregación según género que hace referencia a la concentración formativa en un limitado número de disciplinas con un peso importante sobre la estructura formativa profesional. Este segundo aspecto es el más relevante, pues supone el inicio de la segregación ocupacional, que tiene importantes y desventajosos efectos

¹⁷ Datos para el curso 2000-2001, MECD, *Estadística de la Educación en España. Resultados detallados*.

sobre el mercado de trabajo y que supone un importante desaprovechamiento del capital formativo.

Pues bien, la segregación por género en la elección de las ramas formativas apenas ha variado en esta década (cuadro 3.8), aunque es ligeramente menor en la FP implantada por la LOGSE (cuadro 3.9) que en el anterior sistema.

En la FP de segundo grado (cuadro 3.8), la evolución muestra que en las ramas fuertemente feminizadas (peluquería y estética, moda y confección, y hogar) se produce un ligero descenso de la presencia de mujeres y en las ramas más masculinizadas (minería, marítimo-pesquera, madera, construcción y obras) un ligero aumento de la presencia femenina. Sin embargo, durante esta década la segregación por género en la elección de las ramas formativas apenas ha variado. En los dos cursos de referencia aproximadamente ocho de cada diez alumnas de FP II cursaban estudios en las ramas administrativa y comercial, hogar y sanidad, aunque se ha producido un incremento de la proporción de mujeres matriculadas en las ramas sanitaria y del hogar, y un descenso importante en la rama de administrativa y comercial. En el caso de los varones, la concentración en las ramas administrativa y comercial, eléctrica y electrónica, y automoción, es algo menor que en el caso de las mujeres (alrededor del 75 por 100), aunque tampoco ha variado apenas en el periodo considerado. Las variaciones —menos significativas que en el caso de las mujeres— dibujan una disminución de la concentración en las ramas típicamente masculinas (automoción y eléctrica y electrónica) y un ligero aumento en las ramas típicamente femeninas (administrativa y sanitaria).

En la nueva formación profesional específica, regulada por la LOGSE, la segmentación por género en la elección de las ramas profesionales es menor que la que se producía en la FP de segundo grado. Además, en los ciclos de grado superior, la mayor diversificación de la oferta formativa contribuye a reducir algo la segregación formativa por género. Así, mientras que el 84,4 por 100 de las mujeres matriculadas en FP en el curso 2000-2001 se concentraba en las ramas administrativa y comercial, sanitaria y en servicios a la comunidad y hogar, en los módulos profesionales de grado medio la concentración en estas ramas se reduce al 76,3 por 100 y al 49,4 en los módulos de grado superior. El 75,2 por 100 de los hombres matriculados en FP se concentraban en el curso 2000-2001 en las ramas de electricidad y electrónica, administrativa y comercial y automoción. En los módulos profesionales de grado medio y superior dicha concentración se reduce al 57,9 y al 36,2, respectivamente. El mayor peso en los cursos de grado superior de las ramas informática y química, en el caso de las mujeres, y de la primera opción, en el caso de los varones, junto a los mayores incrementos

CUADRO 3.8

**ALUMNADO MATRICULADO EN FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA DE SEGUNDO GRADO POR SEXO
Y RAMA PROFESIONAL, 1991-1992 Y 2000-2001**

(Valores absolutos, porcentajes horizontales y verticales)

Rama	1991-1992				2000-2001			
	Ambos sexos		Mujeres		Ambos sexos		Mujeres	
	Absolutos	% mujeres	Absolutos	%	Absolutos	% mujeres	Absolutos	%
Administrativa y comercial	180.773	66,8	120.747	66,6	29.804	63,3	18.854	54,1
Agraria	4.892	19,9	973	0,5	3.919	1,9	243	0,7
Artes gráficas	2.127	31,5	671	0,4	1.456	0,7	286	27,3
Automoción	19.451	1,0	203	0,1	19.248	9,3	69	0,2
Construcción y obras	801	13,7	110	0,1	691	0,3	1	0,0
Delineación	19.035	30,6	5.828	3,2	13.207	6,4	1.267	3,6
Eléctrica y electrónica	74.400	2,3	1.685	0,9	72.715	35,2	337	1,0
Hogar	9.268	98,6	9.136	5,0	132	0,1	3.533	10,1
Hostelería y turismo	6.219	43,4	2.697	1,5	3.522	1,7	912	2,6
Imagen y sonido	5.058	30,8	1.560	0,9	3.498	1,7	318	0,9
Madera	1.967	7,4	145	0,1	1.822	0,9	13	0,0
Marítimo-pesquera	1.148	6,3	72	0,0	1.076	0,5	51	0,1
Metal	16.548	2,6	430	0,2	16.118	7,8	107	0,3
Minera	89	2,2	2	0,0	87	0,0	—	—
Moda y confección	1.474	94,6	1.395	0,8	79	0,0	98	0,3
Peluquería y estética	8.414	93,2	7.840	4,3	574	0,3	1.468	4,2
Piel	155	35,5	55	0,0	100	0,0	0	0,0
Química	5.046	49,5	2.499	1,4	2.547	1,2	434	1,2
Sanitaria	30.675	81,9	25.111	13,8	5.564	2,7	7.026	20,2
Textil	384	43,5	167	0,1	217	0,1	13	0,0
Vidrio y cerámica	113	37,2	42	0,0	71	0,0	38	0,1
Otros	—	—	—	—	—	—	—	—
No consta	83	—	—	—	—	—	—	—
Total	388.120	46,7	181.368	100,0	206.752	100,0	34.860	100,0
					71.019	49,1	36.159	100,0

Fuente: MECED, *Estadística de la Educación en España. Resultados detallados 1991-1992 y 2000-2001*.

CUADRO 3.9
FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA: ALUMNADO MATRICULADO POR SEXO,
MÓDULOS PROFESIONALES Y CICLO, 2000-2001

Módulos profesionales	Grado medio						Grado superior					
	Total	% Mujeres	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% Mujeres	Mujeres	%	Hombres	%
Total grado medio/nivel II Ciclos formativos de grado medio Actividades agrarias Actividades físicas y deportivas Actividades marítimo-pesqueras Administración Artes gráficas Comercio y <i>marketing</i> Comunicación, imagen y sonido Electricidad y electrónica Edificación y obra civil Fabricación mecánica Hostelería y turismo Imagen personal Industrias alimentarias Informática Madera y mueble Mantenimiento y servicios a la producción Mantenimiento de vehículos autopropulsados Química Sanidad Servicios socioculturales y a la comunidad Textil, confección y piel Vidrio y cerámica Módulos nivel II/nivel III	191,456	42,8	81,973	100,0	109,483	100,0	185,051	48,5	89,688	100,0	95,363	100,0
	191,416	42,8	81,960	100,0	109,456	100,0	184,898	48,4	89,564	100,0	95,334	100,0
	4,844	19,0	918	1,1	3,926	3,6	2,380	25,9	617	0,7	1,763	1,8
	1,532	38,4	589	0,7	943	0,9	5,768	34,2	1,975	2,2	3,793	4,0
	649	12,3	80	0,1	569	0,5	677	17,6	119	0,1	558	0,6
	45,662	67,1	30,617	37,4	15,045	13,7	37,945	70,5	26,754	29,8	11,191	11,7
	2,467	32,5	801	1,0	1,666	1,5	1,076	44,3	477	0,5	599	0,6
	12,729	62,9	8,010	9,8	4,719	4,3	11,623	59,0	6,852	7,6	4,771	5,0
	2,081	44,0	915	1,1	1,166	1,1	5,483	35,7	1,959	2,2	3,524	3,7
	31,030	1,9	603	0,7	30,427	27,8	20,375	6,1	1,251	1,4	19,124	20,1
	539	6,3	34	0,0	505	0,5	7,136	29,8	2,129	2,4	5,007	5,3
	11,036	1,4	158	0,2	10,878	9,9	6,658	6,8	450	0,5	6,208	6,5
	9,527	43,0	4,092	5,0	5,435	5,0	8,511	68,9	5,862	6,5	2,649	2,8
	10,771	95,9	10,327	12,6	444	0,4	2,507	96,6	2,423	2,7	84	0,1
	1,267	44,8	568	0,7	699	0,6	885	57,6	510	0,6	375	0,4
	—	—	—	—	0	0,0	26,738	26,9	7,194	8,0	19,544	20,5
	2,718	4,8	131	0,2	2,587	2,4	435	17,2	75	0,1	360	0,4
	8,255	1,3	104	0,1	8,151	7,4	4,349	4,0	172	0,2	4,177	4,4
	18,204	1,3	232	0,3	17,972	16,4	4,293	2,2	95	0,1	4,198	4,4
	2,690	59,3	1,595	1,9	1,095	1,0	4,492	58,7	2,638	2,9	1,854	1,9
24,655	87,7	21,624	26,4	3,031	2,8	18,948	79,8	15,127	16,9	3,821	4,0	
—	—	—	—	0	0,0	13,962	89,0	12,427	13,9	1,535	1,6	
689	76,5	527	0,6	162	0,1	553	71,1	393	0,4	160	0,2	
71	49,3	35	0,0	36	0,0	52	51,9	27	0,0	25	0,0	
40	32,5	13	0,0	27	0,0	153	81,0	124	0,1	29	0,0	

Fuente: MECD, Estadística de la Educación en España. Resultados detallados 2000-2001.

de la presencia femenina en este ciclo en las ramas de edificación-obra civil, y hostelería y turismo, ayudan a esta mayor diversificación en la formación profesional específica de grado superior.

Esta segregación en los estudios profesionales elegidos por parte de las mujeres no es ajena a la situación del mercado de trabajo, pues, según el *Resumen anual de datos* del Observatorio Ocupacional del INEM del año 2001¹⁸, la mayor parte de los contratos registrados por mujeres se corresponde con las ocupaciones de «mozo de limpieza y limpiador en general» (10 por 100 sobre del total), «empleado administrativo en general», «enfermero en general» y «auxiliar de clínica».

3.4. ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Las diferencias por género en la educación universitaria comienzan en el acceso a dichos estudios. La tasa bruta de población femenina que superaba la prueba de acceso a la universidad¹⁹ en 1999 (48 por 100) era superior en quince puntos porcentuales a la de los varones y el 58,2 por 100 de las aspirantes a ingresar en la universidad eran mujeres. Sin embargo, no se aprecian diferencias por sexo significativas en la proporción de alumnos aprobados sobre matriculados, por lo que se puede deducir, dados los resultados de rendimiento en las anteriores etapas, que la criba más desfavorable para los varones se produce antes del acceso a la universidad.

Por otro lado, la segmentación por tipo de estudios que se evidenciaba en el bachillerato se muestra también en el alumnado matriculado y aprobado en las pruebas de acceso a la universidad (cuadro 3.10). A pesar de una ligera disminución de la segregación en el transcurso de la década, en el año 2001, la opción científico-técnica es en la que más se matriculan y aprueban los hombres (alrededor de un 46,2 por 100) y la de ciencias sociales es la opción más elegida por las mujeres (31,1 por 100), seguida muy de cerca por ciencias de la salud (30,3 por 100).

Las tres opciones elegidas por la mayoría de los estudiantes que quieren cursar estudios universitarios son: científico-técnica (29,20 por 100), ciencias sociales (27,7 por 100) y ciencias de la salud (25,8 por 100), siendo la primera opción

¹⁸ Datos que deben tomarse con cautela porque es información sobre los contratos registrados y no sobre personas contratadas, y no existe una correspondencia clara con las ramas profesionales cursadas en la formación profesional reglada.

¹⁹ MECD, INCE, *Resumen informativo*, núm. 7, marzo de 2002. Relación porcentual entre el alumnado que supera la prueba de acceso a la universidad y la población que cumple 18 años en el año de referencia.

CUADRO 3.10

**ALUMNADO MATRICULADO, APROBADO Y PORCENTAJE DE ALUMNADO
QUE SUPERÓ LAS PRUEBAS DE ACCESO A LA UNIVERSIDAD
SEGÚN SEXO Y OPCIÓN, 1991-1992 Y 2000-2001**

Opciones	Ambos sexos		Mujeres			
	Matriculado	Aprobado	Matriculado	Aprobado	% sobre alum. matriculado	% sobre alum. aprobado
<i>1991-1992</i>						
Total	250.366	205.348	136.380	112.742	54,5	54,9
Científico-técnica	94.121	76.716	35.996	29.448	38,2	38,4
Biosanitaria	47.024	36.107	31.500	24.404	67,0	67,6
Ciencias Sociales	72.201	61.006	44.487	37.995	61,6	62,3
Humanística-lingüística	37.020	31.519	24.397	20.895	65,9	66,3
<i>2001-2002</i>						
Total	230.725	188.332	136.052	111.681	59,0	59,3
Científico-técnica	66.749	53.777	23.010	18.488	34,5	34,4
Ciencias de la Salud	61.654	51.550	42.296	35.417	68,6	68,7
Ciencias Sociales	63.758	51.033	42.258	33.968	66,3	66,6
Humanidades	33.753	27.876	25.128	20.928	74,4	75,1
Artes	4.811	4.096	3.360	2.880	69,8	70,3

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

la única en la que hay una mayoría masculina. Las dos opciones con menor peso entre los alumnos son humanidades (15,6 por 100) y artes (1,6 por 100), opciones ambas en las que las mujeres son una amplia mayoría (73,6 y 68,4 por 100 respectivamente).

Pero lo realmente significativo en esta etapa educativa es que España es el cuarto país de la Unión Europea con mayor proporción de población femenina con educación superior en el año 2001²⁰. Esta situación es el resultado de un incremento más rápido y continuado en el tiempo de las mujeres matriculadas en educación superior respecto a los varones. Pero, aunque esta tendencia es común a todos los países de la UE y en todos hay una mayoría de mujeres de 18 a 21 años matriculadas en la universidad, según los últimos datos disponibles (1999-2000)²¹, España es el tercer país con mayor tasa de escolarización uni-

²⁰ OCDE, *Education at glance*, 2003.

²¹ Eurostat, New Release, theme 3, *The life of women and men in Europe. A statistical portrait of women and men in all stages of life*.

versitaria femenina para este grupo de edad (40 por 100). Sin embargo, tanto en España como en Europa todavía²² hay bastantes menos mujeres matriculadas y graduadas en las áreas de ciencia y tecnología, y también es significativamente inferior la participación femenina en los estudios de doctorado.

El crecimiento de la demanda universitaria en España se ha acompañado de importantes cambios en la composición de la misma, sobre todo en lo que respecta a la creciente consolidación de la mujer en la universidad (cuadro 3.11). La distribución total por sexo del alumnado matriculado en la universidad en el curso 2000-2001 es prácticamente homogénea, gracias al espectacular aumento del alumnado femenino universitario durante la década de los ochenta, cuando las mujeres duplicaron su número en las aulas, y a que el incremento del alumnado femenino (26,6 por 100), aunque mucho más lento que durante los noventa, es el doble que el experimentado por sus coetáneos masculinos en ese mismo periodo.

Pero si este incremento del alumnado femenino matriculado es importante en términos absolutos, lo es aún más en términos relativos. La tasa bruta de escolarización universitaria²³ por sexo muestra que las tasas femeninas en la última década no sólo parten de valores más altos, sino que además se han incrementado más sustancialmente que las de los hombres, por lo que las diferencias entre ambos sexos se agrandan (gráfico 3.1).

La feminización universitaria de determinadas áreas de estudio (humanidades, ciencias sociales y jurídicas, y de ciencias de la salud) es una constante a lo largo de toda la década, aunque su mayor representatividad ha descendido algo, y al igual que ocurría en la formación profesional, la evolución muestra que en las áreas fuertemente feminizadas se va produciendo un ligero descenso de la presencia de mujeres y en las ramas más masculinizadas un ligero aumento de la presencia femenina. Respecto a la segmentación por género de las áreas de estudio hay que señalar que en el caso de los varones ésta crece ligeramente en este periodo, pues en 2001 el 81 por 100 de los varones cursaban titulaciones de ciencias sociales y jurídicas y técnicas, dos puntos porcentuales más que en 1991. En el caso de las mujeres, dicha concentración decrece de una manera más sustantiva: en 1991 el 73,1 por 100 de las universitarias cursaban titulaciones en ciencias sociales y jurídicas, y humanidades, proporción que se reduce al 68,7 en el 2001. La reducción del número de mujeres que se matriculan en las carreras tradicionalmente femeninas

²² Eurostat, New Release, *Women in the UE. 8 March 2003: International Women's Day.*

²³ Dicha tasa indica el número de estudiantes matriculados en educación universitaria de cualquier edad por cada 100 jóvenes cuya edad corresponde al período teórico en que se cursa dicho nivel educativo, y que se fija entre los 18 y 23 años, a excepción del alumnado matriculado en la UNED.

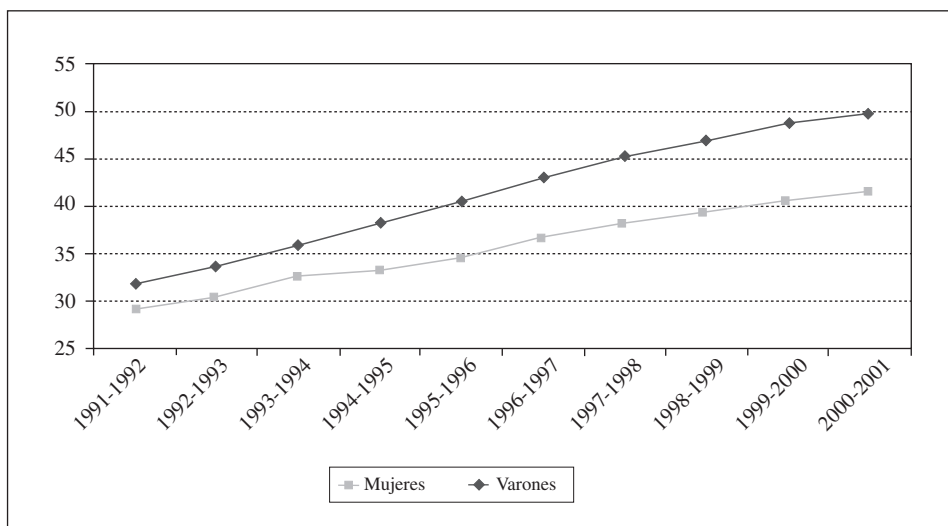
CUADRO 3.11

ALUMNADO UNIVERSITARIO MATRICULADO POR ÁREA DE ENSEÑANZA, CICLO Y SEXO, 1991-1992 Y 2000-2001

Área de enseñanza	Curso 1991-1992					Curso 2000-2001							
	Ambos sexos	% mujeres	Mujeres	%	Hombres	%	Ambos sexos	% mujeres	Mujeres	%	Hombres	%	No consta
Humanidades	135.686	65,6	88.983	14,4	46.703	7,9	156.638	63,6	99.565	12,0	57.073	7,9	2.521
CC. Sociales y Jurídicas	633.488	57,2	362.038	58,7	271.450	45,8	767.215	61,4	470.911	56,7	296.304	40,9	42.316
CC. Experimentales	89.964	47,8	43.030	7,0	46.934	7,9	122.198	56,2	68.733	8,3	53.465	7,4	3.155
CC. de la Salud	106.996	66,6	71.206	11,5	35.790	6,0	121.038	72,1	87.215	10,5	33.823	4,7	10.100
Técnicas	242.235	21,7	52.541	8,5	189.694	32,0	387.883	26,8	104.011	12,5	283.872	39,2	42.603
Todas las titulaciones	1.209.108	51,0	616.887	100,0	592.221	100,0	1.554.972	53,4	830.435	100,0	724.537	100,0	100.695
Ciclo largo	830.877	52,3	434.798	98,0	396.079	95,2	936.508	54,5	510.639	61,5	425.869	58,8	37.632
Ciclo corto	37.742	48,2	18.188	4,1	19.554	4,7	580.418	51,3	297.538	35,8	282.880	39,0	60.352
Titulaciones propias/sólo 2.º ciclo	739	15,2	112	0,0	627	0,2	38.046	58,5	22.258	2,7	15.788	2,2	2.711
Total	869.358	51,0	443.546	100,0	416.260	100,0	1.554.972	53,4	830.435	100,0	724.537	100,0	100.695

Fuente: Consejo de Universidades, *Anuario de Estadística Universitaria* 1992. INE, *Estadística de la Enseñanza Superior en España*, 1991-1992 y 2000-2001.

GRÁFICO 3.1
TASAS BRUTAS DE ESCOLARIZACIÓN EN EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
POR SEXO, 1991-2001



Fuente: Elaboración propia a partir de INE, *Estadística de la Enseñanza Superior en España; Proyecciones de población a partir del Censo de 1991*.

y el incremento de su matriculación en las carreras de corte experimental y técnicas tiene como resultado una diversificación algo superior en la elección de las carreras por parte de las mujeres en comparación con los hombres.

En cuanto a la duración de los estudios, la presencia femenina continúa siendo mayoritaria en las titulaciones de ciclo largo. Hay que tener en cuenta que, pese al incremento del alumnado en los estudios de ciclo corto, las carreras de ciclo largo siguen siendo la opción elegida por la mayoría de los alumnos.

La evolución del alumnado universitario graduado por área de conocimiento es el resultado de una elección efectuada varios años antes y, por tanto, muestra una estructura bastante similar a la del alumnado matriculado en cuanto a la segmentación por sexo (cuadro 3.12).

Finalmente, respecto a la contratación de los universitarios, hay que destacar, por un lado, que en el año 2001²⁴ se registraron más contratos con tituladas

²⁴ Observatorio Ocupacional del INEM, 2001.

CUADRO 3.12

ALUMNADO UNIVERSITARIO GRADUADO EN EL AÑO ANTERIOR POR ÁREA DE CONOCIMIENTO, CICLO Y SEXO, 1991-1992 Y 2000-2001

Área de enseñanza	Curso 1991-1992					Curso 2000-2001						
	Ambos sexos	% mujeres	Mujeres	%	Hombres	%	Ambos sexos	% mujeres	Mujeres	%	Hombres	%
Humanidades	19.151	68,5	13.124	19,3	6.027	11,9	18.066	66,4	12.002	9,8	6.064	7,1
CC. Sociales y Jurídicas	60.517	61,2	37.055	54,6	23.462	46,3	113.448	65,6	74.458	60,6	38.990	45,6
CC. Experimentales	8.174	49,2	4.021	5,9	4.153	8,2	15.352	58,1	8.917	7,3	6.435	7,5
CC. de la Salud	16.164	67,0	10.828	15,9	5.336	10,5	22.091	74,8	16.535	13,5	5.556	6,5
Técnicas	14.448	19,8	2.853	4,2	11.595	22,9	39.381	27,7	10.904	8,9	28.477	33,3
Todas las titulaciones	118.604	57,3	67.901	100,0	50.703	100,0	208.338	59,0	122.816	100,0	85.522	100,0
Ciclo largo	74.492	54,1	40.270	59,3	34.222	67,5	114.933	57,2	65.735	53,5	49.198	57,5
Ciclo corto	43.962	62,8	27.617	40,7	16.345	32,2	87.335	61,0	53.265	43,4	34.070	39,8
Titulaciones propias (92)/sólo 2.º ciclo	150	14,0	21	0,0	129	0,3	6.070	62,9	3.816	3,1	2.254	2,6
Total	118.604	57,3	67.908	100,0	50.696	100,0	208.338	59,0	122.816	100,0	85.522	100,0

Fuente: Consejo de Universidades, *Anuario de Estadística Universitaria*. INE, *Estadística de la Enseñanza Superior en España*.

(62 por 100) que con titulados (38 por 100). En este punto hay que recordar que las mujeres universitarias demandantes de empleo son la gran mayoría (71 por 100). Por otro lado, aunque no se dispone de datos desglosados por sexo y del total de contratos registrados con personas, el 60,5 por 100 de las personas contratadas (286.699) tenía una titulación universitaria relacionada con las ciencias sociales y jurídicas, repartiéndose por igual el resto de las áreas (entre el 10-12 por 100), excepto en las ciencias experimentales, cuyo volumen es menor (6,4 por 100).

La realización de los cursos de doctorado significa alcanzar el grado superior de especialización en una materia, y su realización va encaminada, normalmente, a la investigación y/o docencia.

La progresión en el número de alumnas de doctorado en la última década provoca que en el curso 2000-2001 la mitad del alumnado matriculado en el tercer ciclo sea femenino (cuadro 3.13). Aunque la distribución por sexo y áreas de estudio cambia algo respecto al alumnado de segundo ciclo, se siguen observando diferencias significativas. Así, mientras que la presencia de mujeres en las áreas más feminizadas (humanidades y ciencias sociales y jurídicas) en el segundo ciclo ha disminuido o ha permanecido igual, en el tercer ciclo su presencia en ambas áreas ha aumentado (un 2,2 y 6,1 por 100 respectivamente). Además, la presencia de mujeres en el tercer ciclo en el área de ingeniería y tecnología es superior que en el segundo, porque el aumento del alumnado femenino matriculado en estos cursos de doctorado es superior al registrado en el segundo ciclo.

Atendiendo a la proporción de los que una vez graduados se matriculan en los cursos del doctorado, la imagen es muy diferente. Para el conjunto del alumnado esta proporción baja casi diez puntos porcentuales en la última década, situándose actualmente en un 25,8 por 100, a excepción del área de humanidades donde para ambos sexos crece la proporción, aunque algo más en el caso de las doctorandas. En ambos años, la proporción de las tituladas que continúan sus estudios es menor en todas las áreas, excepto para el área de ingeniería y tecnología a comienzo de la década. Con el transcurso del tiempo, las diferencias entre los sexos disminuyen debido a un mayor descenso de los titulados que continúan los cursos de doctorado respecto a sus coetáneas femeninas.

Respecto a las tesis doctorales aprobadas en el curso 1999-2000, se observa que el porcentaje de hombres que finaliza la tesis doctoral supera al de mujeres en 12 puntos porcentuales, aunque estas diferencias han disminuido bastante en la última década, pues en el curso 1990-1991 esta diferencia era de 29 puntos,

CUADRO 3.13

Área de enseñanza	Curso 1991-1992					Curso 2000-2001						
	Ambos sexos	% mujeres	Mujeres	%	Hombres	%	Ambos sexos	% mujeres	Mujeres	%	Hombres	%
Todas las titulaciones	42.110	45,5	19.152	100,0	22.958	100,0	62.530	50,7	31.713	100,0	30.817	100,0
CC. Experimentales y de la Salud	17.408	45,8	7.974	41,6	9.434	41,1	20.702	54,5	11.290	35,6	9.412	30,5
Área de Humanidades	9.962	53,7	5.345	27,9	4.617	20,1	13.079	56,9	7.436	23,4	5.643	18,3
Ingeniería y Tecnología	4.124	22,4	925	4,8	3.199	13,9	6.434	25,5	1.642	5,2	4.792	15,5
CC. Sociales y Jurídicas	10.616	46,2	4.908	25,6	5.708	24,9	18.079	51,5	9.308	29,4	8.771	28,5
No consta área	—	—	—	—	—	—	4.236	48,1	2.037	6,4	2.199	7,1

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

TESIS DOCTORALES APROBADAS POR ÁREA DE CONOCIMIENTO Y SEXO, 1990-1991 Y 1999-2000

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

ya que proporcionalmente han aumentado más las tesis doctorales aprobadas por mujeres que su presencia en los cursos de doctorado. Esta menor proporción de mujeres puede deberse a que hasta hace sólo unos años el porcentaje de hombres matriculados en los estudios de doctorado superaba al de mujeres, por ello, sería interesante conocer esta cifra al cabo de unos años, dado que hoy día la matrícula en tercer ciclo de hombres y mujeres se ha equiparado. Además, en esta década, los mayores aumentos en la proporción de mujeres que aprueban las tesis doctorales se muestran en las áreas de ciencias sociales y jurídicas, humanidades e ingeniería y tecnología, mientras que los mayores incrementos de la presencia femenina en la matrícula se producían en la áreas de ciencias experimentales y de la salud, y en ciencias sociales y jurídicas (cuadro 3.14).

Otro aspecto a destacar, aunque metodológicamente no sea del todo correcto, pues en términos transversales no se trata de los mismos individuos, es que proporcionalmente son más las mujeres que concluyen este ciclo formativo con la lectura de la tesis doctoral. Las diferencias entre la presencia de mujeres en los cursos de doctorado y la proporción de mujeres que han leído sus tesis doctorales ha disminuido en casi todas las áreas, excepto en humanidades. En este sentido, el área donde proporcionalmente las mujeres que terminan el tercer ciclo es mayor es la de ingeniería y tecnología, y donde menos, en humanidades.

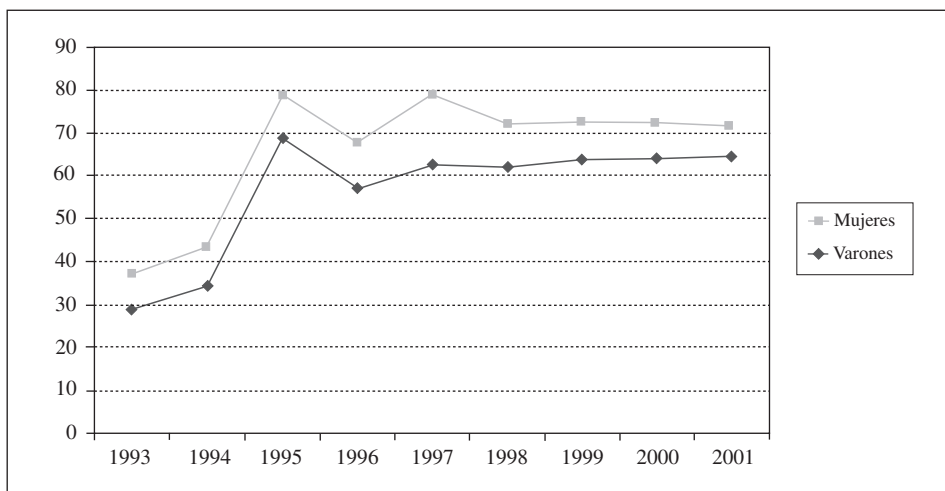
3.5. FORMACIÓN OCUPACIONAL Y CONTINUA

Aunque durante el periodo considerado, la demanda de formación ocupacional por parte de las mujeres es superior a la de los varones, la evolución del seguimiento de la inserción de los alumnos formados entre 1993 y 2001, tanto en el territorio gestionado por el INEM como por las CCAA, muestra que las tasas de inserción femenina han sido siempre inferiores a las masculinas, aunque las diferencias tienden a acortarse, y para ambos sexos éstas hayan evolucionado muy positivamente²⁵.

El incremento del alumnado de FPO no ha sido homogéneo por niveles educativos y sexo, produciendo como resultado una reducción en el perfil educativo de los alumnos y alumnas que han recibido formación profesional ocupacional, siendo más acusado este descenso en el caso de las mujeres que en el de los varones (cuadro 3.15). En cualquier nivel educativo, las diferencias de género en las tasas de inserción siempre son favorables a los varones, aunque disminuyen

²⁵ La inserción en 2001 se contempla como la totalidad de alumnos que recibieron formación a lo largo del 2000, y el seguimiento de su inserción en el mercado de trabajo desde que finalizaron el curso hasta el 31 de diciembre de 2001.

GRÁFICO 3.2
**TASA DE INSERCIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL
 POR SEXO, 1993-2001**
 (Porcentajes)



Fuente: INEM, *Información sobre el Mercado de Trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional, 1993 a 2001.*

con el paso de los años. Por último, hay que destacar que aunque las tasas de empleo, como se verá en el capítulo 4, aumentan conforme se incrementa el nivel educativo, esta relación no se cumple en el caso de la inserción de los que han cursado formación profesional ocupacional. La propia naturaleza de esta formación universitaria quizás es la que provoca que las tasas de inserción de los titulados de este nivel sean inferiores a la de los que tienen titulaciones profesionales, a excepción de las mujeres en el año 2001. Esta situación se reproduce con los que han alcanzado el BUP y COU respecto a la de aquellos que tan sólo han alcanzado el certificado de escolaridad o la EGB.

Por sectores, industria y construcción fueron los que presentaron mejores resultados, si bien el sector servicios fue en el que más alumnos se formaron en ambos años (64 por 100 del total en 1994 y el 81,1 por 100 en 2001). Sin embargo, mientras que en 1994 las mejores tasas de inserción femeninas se presentaban en el sector industria, en el año 2001 éste fue superado por el sector servicios respecto a este indicador. En cuanto a la evolución, cabe destacar la mejora de la inserción entre las mujeres en el sector construcción.

CUADRO 3.15

**INSERCIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL POR NIVEL ACADÉMICO
Y SEXO, 1995 Y 2001**

(Número de alumnos formados y colocados y tasas de inserción en porcentajes)

Nivel académico	Varones					Mujeres				
	1995			2001		1995			2001	
	Formados	Colocados	Tasa de inserción	Formados	Colocados	Tasa de inserción	Formadas	Colocadas	Tasa de inserción	Tasa de inserción
Total	45.122	35.748	79,2	114.249	81.924	71,7	45.313	31.280	0,2	64,7
Sin alfabetizar/sin estudios	85	55	64,7	1.592	1.092	68,6	62	37	117,6	56,1
Primarios sin cert./estudios primarios	1.809	1.427	78,9	2.091	1.208	57,8	744	450	5,5	53,5
Certificado escolar	5.040	4.124	81,8	17.804	12.598	70,8	2.243	1.503	2,0	59,9
FP I	5.085	4.219	83,0	5.368	4.155	77,4	4.524	3.291	2,0	67,6
EGB/GE	13.395	11.202	83,6	44.562	33.435	75,0	10.781	7.728	0,7	65,1
FP II	7.179	5.986	83,4	6.568	5.014	76,3	6.330	4.849	1,4	69,6
BUP/COU	6.535	4.726	72,3	27.589	18.655	67,6	9.672	6.541	1,5	65,6
FP grado medio	—	—	—	503	392	77,9	—	—	—	71,1
T. grado medio	3.357	2.390	71,2	3.469	2.399	69,2	5.697	3.777	3,0	64,9
T. grado superior	2.637	1.619	61,4	4.703	2.976	63,3	5.260	3.104	3,8	62,0

Fuente: INEM, *Información sobre el Mercado de Trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional, 1993 a 2001.*

CUADRO 3.16

**INSERCIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL POR SECTORES
ECONÓMICOS Y SEXO, 1994 Y 2001**

(Número de alumnos formados y colocados y tasas de inserción en porcentajes)

Sector de actividad	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	1994	2001	1994	2001	1994	2001
Formados						
Agrario	6.026	4.951	2.564	2.207	3.462	2.744
Industria	24.536	42.309	6.775	12.628	17.761	29.681
Construcción	7.884	9.224	551	1.138	7.333	8.086
Servicios	68.118	242.705	45.128	168.960	22.990	73.745
Total	106.564	299.189	55.018	184.933	51.546	114.256
Colocados						
Agrario	2.040	2.834	636	1.202	1.404	1.632
Industria	10.347	31.263	2.384	7.953	7.963	23.310
Construcción	3.313	6.957	165	734	3.148	6.223
Servicios	25.570	160.450	15.570	109.691	10.000	50.759
Total	41.270	201.504	18.755	119.580	22.515	81.924
Tasa de Inserción						
Agrario	33,9	57,2	24,8	54,5	40,6	59,5
Industria	42,2	73,9	35,2	63,0	44,8	78,5
Construcción	42,0	75,4	29,9	64,5	42,9	77,0
Servicios	37,5	66,1	34,5	64,9	43,5	68,8
Total	38,7	67,4	34,1	64,7	43,7	71,7

Fuente: INEM, Información sobre el Mercado de Trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional, 1994 y 2001.

Las familias profesionales de industria pesada, fabricación de equipos mecánicos, industrias manufactureras, transportes y comunicaciones, minería y primeras transformaciones diversas, obtuvieron todas tasas de inserción entre el 80 y 90 por 100. En el caso de los varones, son estas mismas ramas las que tienen un porcentaje de éxito similar. En el caso de las mujeres, proporciones de éxito similares (con más de un 75 por 100) se producen, además de en las dos primeras ramas mencionadas, en las ramas de automoción, edificación y obras públicas, comercio, docencia e investigación, y seguros y finanzas. La inserción menos favorable para las mujeres se produce en las ramas de industrias alimentarias, mantenimiento y reparación, y transporte y comunicaciones.

ALUMNADO FORMADO, COLOCADO Y TASA DE INSERCIÓN POR FAMILIA PROFESIONAL Y SEXO, 1993-2000

Familia profesional	1993						2000								
	Alumnos evaluados positivamente						Ambos sexos		Mujeres		Hombres				
	Ambos sexos	% mujeres	Hombres	%	Mujeres	%	Formados	Contratados	Inscripción	Formadas	Contratadas	Inscripción	Formados	Contratados	Inscripción
Sector agrario															
Agraria	7.210	37,3	4.520	5,5	2.690	4,1	4.899	2.991	61,1	159	109	68,6	4.740	2.882	60,8
Pesca y acuicultura	292	57,2	125	0,2	167	0,3	385	224	58,2	—	—	—	385	224	58,2
Sector industrial															
Artesanía	1.035	62,6	387	0,5	648	1,0	2.549	1.121	44,0	74	37	50,0	2.475	1.084	43,8
Automoción	3.128	4,2	2.996	3,6	132	0,2	3.846	3.019	78,5	28	22	78,6	3.818	2.997	78,5
Fabricación de equipos mecánicos	2.845	7,2	2.640	3,2	205	0,3	4.137	3.351	81,0	79	62	78,5	4.058	3.289	81,0
Industrias agroalimentarias	2.812	51,7	1.357	1,6	1.455	2,2	2.698	1.975	73,2	193	114	59,1	2.505	1.861	74,3
Industrias gráficas	1.090	33,2	728	0,9	362	0,6	1.823	1.133	62,2	29	17	58,6	1.794	1.116	62,2
Industrias manufactureras diversas							103	55	53,4				103	55	53,4
Industria pesada construcc. metálicas	3.592	3,4	3.469	4,2	123	0,2	4.800	4.132	86,1	84	74	88,1	4.716	4.058	86,0
Industrias químicas	1.261	35,1	818	1,0	443	0,7	1.264	884	69,9	68	45	66,2	1.196	839	70,2
Industria textiles, piel y cuero	2.960	89,5	312	0,4	2.648	4,0	3.513	1.910	54,4	56	32	57,1	3.457	1.878	54,3
Industrias de madera y corcho	2.037	20,2	1.626	2,0	411	0,6	2.543	1.522	59,9	49	27	55,1	2.494	1.495	59,9
Minería y primeras transformaciones	189	0,5	188	0,2	1	0,0	169	146	86,4				169	146	86,4
Montajes e instalaciones	6.973	12,2	6.120	7,4	853	1,3	5.967	4.361	73,1	81	58	71,6	5.886	4.303	73,1
Mantenimiento y reparación	5.067	4,4	4.844	5,9	223	0,3	4.288	3.184	74,3	33	20	60,6	4.255	3.164	74,4
Prod., transf. y distrib. de energía y agua	337	5,3	319	0,4	18	0,0	471	359	76,2	7	5	71,4	464	354	76,3

CUADRO 3.17 (Continuación)

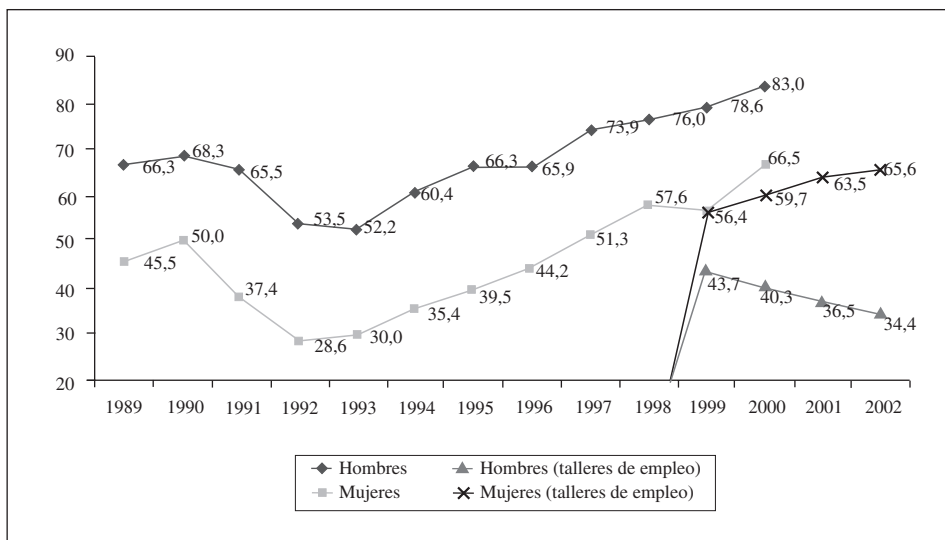
Familia profesional	1993					2000										
	Alumnos evaluados positivamente					Ambos sexos		Mujeres		Hombres						
	Ambos sexos	% mujeres	Hombres	%	Mujeres	%	Formados	Contratados	Inserción	Formadas	Contratadas	Inserción	Formados	Contratados	Inserción	
Sector construcción	Edificación y obras públicas	9.653	6,6	9.013	10,9	640	1,0	7.731	5.749	74,4	101	81	80,2	7.630	5.668	74,3
	Sector servicios															
Sector construcción	Administración y oficinas	22.518	76,2	5.361	6,5	17.157	26,2	62.308	40.217	64,5	5.876	3.772	64,2	56.432	36.445	64,6
	Comercio	7.121	56,9	3.067	3,7	4.054	6,2	15.763	11.303	71,7	1.194	951	79,6	14.569	10.352	71,1
	Docencia e investigación	2.934	47,8	1.531	1,9	1.403	2,1	6.354	4.304	67,7	655	516	78,8	5.699	3.788	66,5
	Servicios a las empresas	42.823	47,2	22.624	27,4	20.199	30,8	70.596	46.227	65,5	5.686	3.710	65,2	64.910	42.517	65,5
	Información y manifestaciones artísticas	1.019	43,6	575	0,7	444	0,7	2.265	1.479	65,3	64	47	73,4	2.201	1.432	65,1
	Sanidad	3.367	86,8	444	0,5	2.923	4,5	12.933	8.230	63,6	891	559	62,7	12.042	7.671	63,7
	Seguros y finanzas							2.647	1.776	67,1	225	172	76,4	2.422	1.604	66,2
	Servicios a la comunidad y personales	6.647	52,5	3.157	3,8	3.490	5,3	15.372	9.872	64,2	810	482	59,5	14.562	9.390	64,5
	Transportes y comunicaciones	3.613	6,4	3.383	4,1	230	0,4	8.652	6.910	79,9	251	168	66,9	8.401	6.742	80,3
	Turismo y hostelería	7.341	61,3	2.840	3,4	4.501	6,9	13.206	8.990	68,1	788	548	69,5	12.418	8.442	68,0
Administraciones públicas	228	58,3	95	0,1	133	0,2										
Total	148.092	44,3	82.539	100,0	65.553	100,0	261.282	175.424	67,1	17.481	11.628	66,5	243.801	163.796	67,2	

Fuente: Informe CES 3/1994 e INEM, Información sobre el Mercado de Trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional, 2000.

La formación impartida por las escuelas taller y casas de oficios, además de desarrollarse fundamentalmente en ámbitos locales, está muy orientada hacia diversos oficios relacionados con la construcción, lo que atrae a mayor número de alumnos que de alumnas. Sin embargo, parece que las tasas de inserción de las mujeres que participan en estas escuelas taller son elevadas y tienden a aumentar, lo que aconsejaría seguir incentivando la actividad de estas instituciones de ámbito local orientadas a la colocación de las mujeres.

GRÁFICO 3.3

EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL EN LAS ESCUELAS TALLER Y CASAS DE OFICIO, 1989-1999



Fuente: INEM. Datos recogidos de la publicación en línea: http://www.inem.es/ciudadano/p_etco.html.

Atendiendo a las directrices de empleo comunitarias, el desarrollo de los principios de igualdad en el acceso al mercado de trabajo y las posibilidades de evolución profesional, son algunos de los factores que pretenden tanto mantener como incrementar progresivamente la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo. En este sentido, la formación continua es uno de los elementos que permiten optimizar las exigencias de competitividad y las demandas del capital

humano del colectivo de mujeres para mejorar su posicionamiento en el mundo laboral.

Respecto al contexto europeo, los últimos datos muestran que la participación de los europeos en el aprendizaje permanente sigue siendo baja²⁶, más limitada en los trabajadores de más edad, pero superior en las mujeres que en los jóvenes.

Antes de analizar los datos de participación de hombres y mujeres en la formación continua, hay que señalar la divergencia de datos que arrojan las dos fuentes principales de información: el *Panel de Hogares de la UE*, con datos referentes a 1998, y la *Encuesta sobre formación continua en la UE*, llevada a cabo en el año 2000-2001, con datos referentes a 1999. Una de las principales causas de tales divergencias se puede deber, además de a la diferencia cronológica, tanto a la mayor cobertura del PHOGUE, como a las diferentes fuentes de información, que en el caso del Panel son obtenidos de los individuos y de la encuesta de las empresas.

Según los datos de la *Encuesta Europea sobre la Formación Continua*²⁷, los niveles de participación de los trabajadores y las trabajadoras en esta formación difieren mucho de unos países a otros, siendo España (25 por 100), junto a Portugal (17 por 100), los que presentan las tasas más bajas. Sin embargo, aunque en la mayoría de los países de la Unión Europea apenas hay diferencias de participación según el sexo, en España, Irlanda, Luxemburgo y Finlandia existe una ligera diferencia a favor de las mujeres. Según los datos del PHOGUE, las proporciones de participación de cada género varían más de unos países a otros que lo que mostraba la CVTS, y aunque no hay diferencias significativas por género, también parece clara, según esta fuente, una ligera mayor participación femenina en la formación continua.

Además, según el PHOGUE, las mujeres de 25 a 49 años, en países como Finlandia, Dinamarca, Italia o España, participan más que los hombres en la formación continua y también en cursos de educación general, aunque éstos no sean específicamente formación continua. También en los grupos de mayor edad (50 a 64 años), aunque la participación en la formación sea mucho menor que en edades más jóvenes, la de las mujeres es algo superior en países como Grecia, España o Austria.

Respecto a la media de horas invertidas en formación continua por participante y sexo, aunque hay diferencias claras entre unos países y otros, no se pueden

²⁶ Proyecto de Informe conjunto sobre el empleo de 2001, COM (2001) 438 final.

²⁷ Continuing Vocational Training Survey (CVTS).

establecer conclusiones sobre diferencias de género respecto a la intensidad de la formación continua. Otras características de la participación de las mujeres en la formación continua son un claro reflejo de las diferencias de su participación en el mercado laboral. Así, en la mayoría de los países europeos existe una más alta proporción de mujeres que de hombres que participan en acciones de formación en empresas pequeñas, y también hay una clara diferencia en el número relativo de mujeres y varones que participan en la formación continua en los diferentes sectores de actividad; situaciones ambas que, como se verá a continuación, también se producen en España.

Uno de los rasgos más significativos que definen actualmente la participación en España de las mujeres en formación continua es que su tasa específica de participación en la formación está por encima de su tasa específica de ocupación. De los colectivos identificados como prioritarios en las directrices de empleo comunitarias²⁸, las mujeres son las que han experimentado un avance más significativo. Su tasa de participación en la formación continua en relación con su tasa de ocupación en el año 2001 se encuentra siete puntos por encima (gráfico 3.4). El incremento permanente de su participación, en comparación con otros colectivos prioritarios en el año 2000, principalmente mayores de 45 años y trabajadores no cualificados, es bastante relevante (24,8 y 9,1 puntos porcentuales respectivamente).

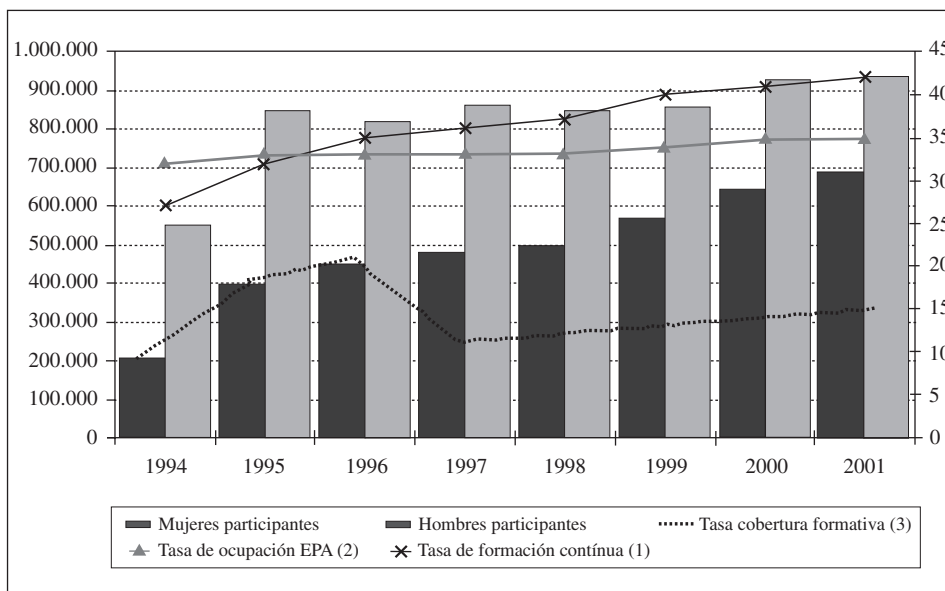
La evolución de la participación de la mujer en la formación continua refleja un incremento de 15 puntos entre 1994 y 2001 (de un 27 por 100 se ha pasado a un 42 por 100), aunque fue a partir de 1996 cuando la tasa de participación de mujeres en formación continua comenzó a superar la tasa específica de ocupadas. Sin embargo, la tasa de cobertura formativa de las mujeres, a pesar de haberse incrementado un 5,5 por 100, no alcanza actualmente el 15 por 100 de las mujeres asalariadas u ocupadas.

A continuación se analizan algunos de los principales indicadores relacionados con la presencia de las mujeres en la formación continua. Se describe el perfil sociolaboral de las participantes, los contenidos de las acciones formativas que se realizan, el tipo de empresa para la que trabajan y, finalmente, los sectores en los que desarrollan su actividad, relacionando dicho análisis con otros indicadores del mercado de trabajo a través de la EPA.

²⁸ Fundación para la Formación Continua, «Mujeres y Formación Continua», *Boletín estadístico*, núm. 1, enero-marzo de 2001.

GRÁFICO 3.4

**PARTICIPANTES CERTIFICADOS Y TASA ESPECÍFICA DE PARTICIPACIÓN
EN FORMACIÓN CONTINUA, SEGÚN GÉNERO, 1997-2000**



- (1) Porcentaje de mujeres sobre el total de participantes en cada año de convocatoria.
- (2) Porcentaje de mujeres asalariadas del sector privado y ocupadas (excepto sector público) sobre el total de cada población de referencia.
- (3) Porcentaje de mujeres participantes en Formación Continua sobre la población de mujeres asalariadas u ocupadas (excepto sector público).

Fuente: Fundación Tripartita para el Empleo, «Mujer y formación: principales indicadores», *Boletín Estadístico*, enero-marzo, 2003.

Actualmente predomina una concentración mayoritaria de mujeres en los tramos de menor edad, así como en los niveles de cualificación más elementales. Además, su participación se incrementa cuanto menor es su edad, a excepción de las más jóvenes (16 a 25 años). La mayor participación se encuentra en el grupo de mujeres de 26 a 35, con una tasa de cobertura del 23,1 por 100 y una diferencia de 14 puntos entre el peso de la población ocupada de este intervalo de edad y su participación en la formación continua. Así, del total de mujeres formadas en 2001²⁹, el 44,8 por 100 tenía entre 26 y 35 años, frente al 30,8

²⁹ Fundación Tripartita para el Empleo, «Mujer y formación: principales indicadores», *Boletín estadístico*, enero-marzo de 2003.

por 100 que representaban en la población ocupada. Sin embargo, y a pesar de ser un colectivo objeto de actuaciones prioritarias, la situación se invierte a medida que aumenta la edad de las participantes, no alcanzando la participación femenina en la formación continua en ambos grupos de más de 46 años su peso en la población ocupada. Esta desigualdad en el acceso a la formación es algo menor en el grupo de edad de 36 a 45 años, pues este grupo está accediendo a la formación continua en la misma proporción que su grupo de edad accede a la ocupación.

Por otro lado, como corresponde con la estructura sectorial de la población femenina ocupada, las mujeres se están formando en mayor medida en los sectores y áreas de producción donde tradicionalmente han desarrollado su actividad, como son la sanidad, la enseñanza y los servicios asistenciales y personales. Por ello, tanto el tejido de las PYMES³⁰ como los ámbitos sectoriales de actividad de servicios y comercio continúan siendo, en el año 2001, los sectores predominantes respecto a la participación de las mujeres en la formación continua. En los sectores de educación, comercio, otros servicios y hostelería es superior a la media general de participación femenina. En términos absolutos, el comercio es la actividad con mayor número de mujeres participantes en formación, aunque es el sector de la educación donde se concentra el mayor peso de la participación femenina.

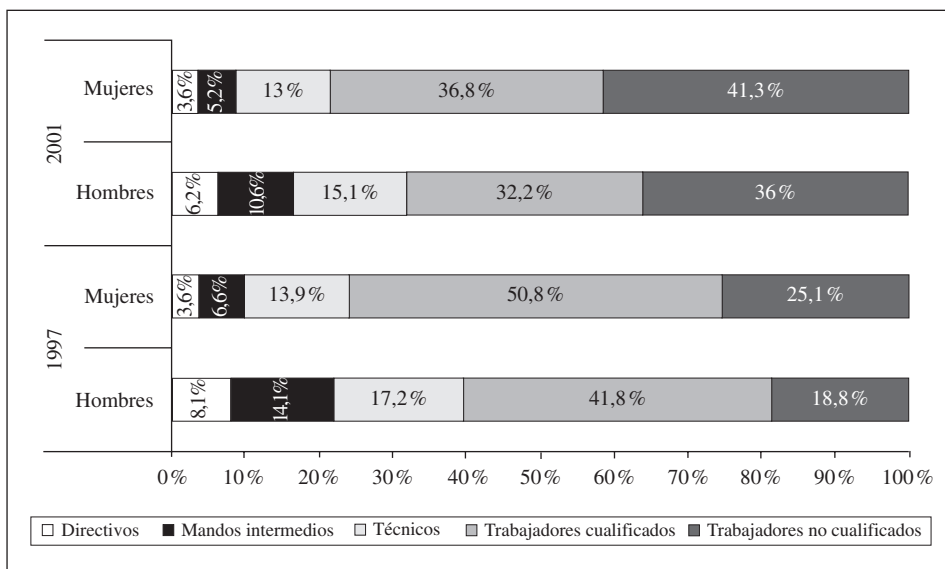
En sentido contrario, industrias extractivas, construcción y producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua son las actividades productivas con menor presencia femenina. Por último, las mujeres acceden a la formación por encima de su peso en la población ocupada en las actividades de intermediación financiera, educación, transporte, almacenamiento y comunicaciones, e industrias del metal. El equilibrio entre la participación en la formación y la estructura de la ocupación femenina se mantiene en las actividades del comercio, hostelería e industrias manufactureras.

Atendiendo a la evolución de la distribución según su categoría profesional, resulta significativo el mantenimiento de la menor participación de las mujeres en las categorías de directivos, mandos intermedios y técnicos, que es duplicada por la masculina en las dos primeras categorías. Por otro lado, también destaca la ligera reducción del mayor peso de la participación femenina en los grupos profesionales de trabajadores cualificados y de baja cualificación respecto a los valores de estas mismas categorías entre los participantes varones, dado que para ambos sexos se produce un aumento similar (16-17 puntos porcentuales) del peso

³⁰ En 1999, de los trabajadores de las Pymes, el 40,3 por 100 son mujeres (EPA), mientras que este colectivo está representado por el 48,5 por 100 en cuanto a su participación en Formación Continua.

de la participación de los trabajadores no cualificados, pero una reducción mayor en el caso de la mujeres respecto a la formación de los trabajadores cualificados (gráfico 3.5).

GRÁFICO 3.5
EVOLUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN LA FORMACIÓN CONTINUA
SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO, 1997 Y 2001
(Porcentajes)



Fuente: FORCEM, *Boletín Estadístico*, núm. 5, enero-marzo 2002, y Fundación Tripartita para el Empleo, «Mujer y formación: principales indicadores», *Boletín Estadístico*, enero-marzo 2003.

Por último, sólo el 31,4 por 100 de los permisos individuales de formación son disfrutados por mujeres. La mayor diferencia se encuentra en los permisos orientados a la consecución de estudios primarios, secundarios o medios, que disfrutaban 40 mujeres por cada 100 hombres, frente a los estudios de especialización o postgrado, en los que la relación es de 73 mujeres por cada 100 hombres.

3.6. FORMACIÓN, PARTICIPACIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD. TRANSICIÓN ENTRE EDUCACIÓN Y EMPLEO

A fin de facilitar la interpretación de las tasas de empleo por sexo y nivel educativo en España se han efectuado en este apartado diferentes agrupaciones tanto del nivel educativo³¹ como de los sectores de estudio en los niveles profesionales y universitarios.

Al observar las tasas de empleo por sexo y nivel educativo en España, lo primero que se observa es que las diferencias de género en cada nivel educativo siempre son desfavorables a las mujeres. Ciertamente, dichas diferencias aumentan conforme se eleva el nivel educativo entre la población con menos cualificación (hasta educación secundaria generalista) y disminuyen conforme aumenta el nivel y especialización educativa, sobre todo en las enseñanzas universitarias. También se observan importantes diferencias de género en los incrementos de las tasas de empleo conforme se aumenta el nivel educativo, es decir, el incremento de estas tasas entre cada nivel educativo y su superior difiere bastante entre hombres y mujeres. Así, mientras la tasa de empleo de los varones que tienen estudios primarios es 31,5 puntos porcentuales superior a aquéllos que no tienen estudios, en el caso de las mujeres esa diferencia se reduce algo más de la mitad (12 puntos porcentuales). Sin embargo, los incrementos en las tasas de empleo de aquéllos que han alcanzado un nivel de enseñanza secundaria de carácter general respecto a los que sólo poseen educación primaria son muy similares en ambos sexos. En el caso de las enseñanzas de tipo profesional respecto a la educación secundaria generalista, los incrementos en el empleo son bastante más favorables en el caso de las mujeres que de los varones, tendencia que aún es más marcada cuando éstas alcanzan los estudios universitarios. Parece, pues, que el aumento del nivel educativo y la especialización favorece de forma más marcada el empleo de las mujeres.

Al analizar las diferencias en el empleo según los sectores de estudio se observa que en el nivel profesional las tasas más bajas corresponden en el caso de las

³¹ La educación secundaria generalista es la suma de la primera etapa de secundaria y de las enseñanzas de bachillerato. Las enseñanzas profesionales agrupan: las enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de primera etapa para su realización (más de 300 horas); las enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, artes plásticas y diseño y deportivas; las enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de segunda etapa para su realización (más de 300 horas); las enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equivalentes, artes plásticas y diseño y deportivas, y otras enseñanzas de dos y más años que precisan del título de bachiller. Finalmente, las enseñanzas universitarias agrupan las enseñanzas universitarias de primero, segundo y tercer ciclo.

mujeres a las que estudiaron ramas relacionadas con la educación, las artes y humanidades. Entre los varones, las tasas más bajas aparecen entre aquellos que estudiaron ramas relacionadas con las ciencias sociales, enseñanzas comerciales y derecho, y las relacionadas con los servicios de salud y sociales, sectores de estudios ambos que están bastante feminizados. Sin embargo, las ramas más masculinizadas, es decir, las relacionadas con la ciencia, agricultura, mecánica, electrónica y otras de carácter técnico son las que presentan para ambos sexos unas tasas de empleo más altas. Por último, las diferencias entre géneros más amplias se dan en aquellas ramas que están más profundamente feminizadas y masculinizadas.

En el nivel universitario, la situación del empleo según la rama de estudios cambia algo, pues al feminizado sector de estudios de servicios, salud y servicios sociales le corresponden las tasas de empleo masculinas más bajas, y las más altas en el caso de las mujeres. Pero, por otro lado, al igual que ocurría en el nivel profesional, las tasas más bajas corresponden en el caso de las mujeres

CUADRO 3.18

**TASA DE EMPLEO POR SEXO, NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO
Y SECTOR DE ESTUDIOS A UN DÍGITO, 2003**

(Porcentaje de ocupados sobre el total de población mayor de 16 años
en cada nivel educativo/sector de estudios y sexo, segundo trimestre)

Nivel educativo y sector de estudios	Varones	Mujeres
Analfabetos	10,5	3,6
Educación primaria	42,0	15,6
Educación secundaria generalista	69,9	41,0
Enseñanzas profesionales	82,2	62,2
— Educación, artes y humanidades	79,8	60,0
— Ciencias sociales, enseñanza comercial y Derecho	77,7	61,1
— Ciencias, agricultura, mecánica, electrónica, industria manufacturera y construcción y otra formación técnica	84,3	67,1
— Servicios, salud y servicios sociales	76,6	63,2
Enseñanzas universitarias	76,9	71,6
— Educación, artes y humanidades	74,2	67,6
— Ciencias sociales, enseñanza comercial y Derecho	78,4	71,6
— Ciencias, agricultura, mecánica, electrónica, industria manufacturera y construcción y otra formación técnica	77,5	71,1
— Servicios, salud y servicios sociales	75,1	79,5
Total	61,9	36,3

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

a las que estudiaron ramas relacionadas con la educación, las artes y humanidades. Aunque en el caso de los varones los estudios relacionados con la ciencia, agricultura, mecánica, electrónica y otras de carácter técnico son los que tienen una tasa de empleo más alto, no ocurre igual cuando los que han cursado dichos estudios son mujeres. Por tanto, las diferencias entre géneros son mas acusadas en las ramas con mayor segregación.

El análisis del comportamiento del desempleo es, como se verá en el capítulo 4, algo más complejo. Por ello, a pesar de que en todos los niveles educativos el nivel de desempleo femenino es muy superior al masculino y, de operar para ambos sexos la tendencia a unas menores tasas de desempleo conforme aumenta el nivel educativo, parece que un mayor nivel formativo de las mujeres opera de manera más eficaz en reducir el desempleo que en el caso de los varones, sobre todo en los niveles universitarios, con la excepción de aquellas que han cursado enseñanzas medias tanto de carácter general como profesional; niveles, además, donde las diferencias entre géneros son más amplias.

La clara segmentación en los estudios de carácter profesional ya observada tiene importantes y claras repercusiones en el desempleo. Así, las mayores tasas de desempleo femeninas, comparables casi a las que se dan entre las mujeres sin estudios, se producen en los sectores de estudios más feminizados de carácter profesional, llegando a triplicar la tasa masculina de desempleo en esas ramas. Esta relación también funciona en sentido inverso, es decir, la tasa de desempleo femenina en la rama más masculinizada es comparable a la de las mujeres que sólo poseen formación primaria, y, sin embargo, en esta rama se producen las tasas de desempleo más bajas de los varones.

En el nivel universitario, el desempleo es menor para ambos sexos y las diferencias entre géneros también son inferiores, aunque parece que la segmentación en este nivel educativo opera de manera algo diferente. Así, en una rama bastante feminizada, como la de ciencias sociales, enseñanza comercial y derecho, la tasa de desempleo femenina, además de ser la más alta en este nivel, casi duplica a la masculina. Sin embargo, el sector de estudios relacionados con los servicios y la salud, que también está bastante feminizada, presenta, además de los valores más bajos de desempleo femenino, las menores diferencias entre géneros. Nuevamente, y tal como ocurría en los niveles profesionales, la tasa de paro menor entre los varones y las mayores diferencias entre ambos sexos aparecen en el sector de estudios más fuertemente masculinizado.

CUADRO 3.19

**TASA DE PARO POR SEXO, NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO
Y SECTOR DE ESTUDIOS, 2002**

(Porcentaje de parados sobre el total de población activa
en cada nivel educativo/sector
de estudios y sexo)

Nivel educativo y sector de estudios	Varones	Mujeres
Analfabetos	15,7	25,3
Educación primaria	9,1	17,6
Educación secundaria generalista	8,6	18,4
Enseñanzas profesionales	6,4	17,5
— Educación, artes y humanidades	7,5	21,8
— Ciencias sociales, enseñanza comercial y Derecho	7,0	15,4
— Ciencias, agricultura, mecánica, electrónica, industria manufacturera y construcción y otra formación técnica	5,9	17,0
— Servicios, salud y servicios sociales	8,8	20,1
Enseñanzas universitarias	6,0	11,5
— Educación, artes y humanidades	7,2	11,5
— Ciencias sociales, enseñanza comercial y Derecho	6,6	13,2
— Ciencias, agricultura, mecánica, electrónica, industria manufacturera y construcción y otra formación técnica	4,6	11,1
— Servicios, salud y servicios sociales	6,3	9,1
Total	8,0	16,4

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

La transición entre la educación y el mercado laboral también presenta diferencias entre hombres y mujeres. Para su análisis se han utilizado los datos reponderados del módulo de transición de la educación al mercado laboral³². Las personas consideradas en dicho módulo son aquellas entre 16 y 35 años que en los últimos diez años han salido por primera vez de la educación, bien sea por finalización, abandono o interrupción de la misma; es decir, 3.443.800 personas, cifra que representa, según datos de la EPA del trimestre, el 28,8 por 100 del conjunto de dichas edades.

³² EPA, segundo trimestre de 2000.

El nivel formativo³³ de las personas de 16 a 35 años que en los últimos diez años han salido por primera vez de la educación es mayoritariamente universitario en el caso de las mujeres (51,2 por 100), alcanzando un valor inferior en el caso de los varones. Las dos etapas de secundaria representan respectivamente el 54,4 y el 44,1 por 100, siendo minoritaria la proporción de aquellos y aquellas que alcanzan tan sólo el nivel de educación primaria (7 y 4,6 por 100 respectivamente). Dada la correlación entre la edad al salir de la educación y el nivel de formación que a tal edad es posible alcanzar, la distribución por edades no merece especial atención.

CUADRO 3.20

**PERSONAS DE 16 A 35 AÑOS QUE EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS
HAN SALIDO POR PRIMERA VEZ DEL SISTEMA EDUCATIVO, POR SEXO,
EDAD Y NIVEL DE FORMACIÓN, 2000**

(En porcentajes)

Sexo y edad	Nivel de formación			
	Educación primaria	Educación secundaria		Educación superior
		primera etapa	segunda etapa	
Varones				
Total	7,0	32,6	21,8	38,6
Menos de 16 años	19,3	77,0	3,4	0,2
De 16 a 19 años	4,8	31,9	43,9	19,3
De 20 a 22 años	0,8	3,8	26,5	68,8
De 23 a 25 años	0,2	1,4	6,3	92,1
De 26 a 35 años	0,2	2,5	5,7	91,6
Mujeres				
Total	4,6	22,7	21,4	51,2
Menos de 16 años	19,1	75,6	4,6	0,7
De 16 a 19 años	3,0	24,6	46,7	25,7
De 20 a 22 años	0,2	2,3	18,6	78,9
De 23 a 25 años	0,3	1,5	5,3	92,9
De 26 a 35 años	0,7	2,8	11,5	85,2

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, Módulo de transición de la educación al mercado laboral, 2.º trimestre de 2000.

³³ En educación primaria están incluidos los analfabetos; los demás niveles contienen las nuevas enseñanzas para la formación e inserción laboral, recogidas en uno u otro nivel según la titulación previa precisa para cursarlas. Por último, el nivel de educación secundaria de segunda etapa contiene, además de la enseñanza general a la que alude el título, las técnico-profesionales de grado medio.

De las personas que han salido por primera vez del sistema educativo, cuatro de cada diez no han encontrado empleo, siendo casi la mitad de las mujeres (44,5 por 100) las que se encuentran en esta situación frente al 37,1 por 100 de los varones. De aquellos que sí lo encontraron, prácticamente tres de cada diez personas, tanto hombres como mujeres, ya no se encontraban en ese primer empleo tras la finalización de sus estudios (cuadro 3.21). Por otro lado, estos datos vuelven a mostrar que aunque la relación entre un menor nivel educativo y mayor probabilidad de estar desempleado es cierta para ambos sexos, las diferencias de género a este respecto decrecen conforme aumenta el nivel formativo. En efecto, aunque la diferencia entre las personas de ambos sexos con un mayor nivel educativo se mantiene, ésta es mucho menor que en los niveles educativos más bajos. Este mismo comportamiento se repite respecto a la permanencia en el empleo, que es mayor cuanto más elevado es el nivel formativo.

Por otro lado, del total de estas personas que han salido del sistema educativo, tres de cada cuatro han declarado buscar empleo, es decir, un total de 2.600.000

CUADRO 3.21

**PERSONAS DE 16 A 35 AÑOS QUE EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS
HAN SALIDO POR PRIMERA VEZ DE LA EDUCACIÓN, POR SEXO,
EMPLEO ENCONTRADO O NO Y NIVEL DE FORMACIÓN, 2000**

(Miles de personas y porcentajes)

Sexo y relación con el empleo	Nivel de formación					
	Total		Educación primaria	Educación secundaria		Educación superior
	%	Número		Primera etapa	Segunda etapa	
Varones						
Total	100,0	1.803,2	100,0	100,0	100,0	100,0
Encontró empleo	62,9	1.134,7	47,6	58,4	62,6	69,7
Empleo actual	70,6	800,9	63,8	66,0	70,5	74,7
Empleo ya finalizado	29,4	333,8	36,2	34,0	29,5	25,3
No encontró empleo	37,1	668,5	52,4	41,6	37,4	30,3
Mujeres						
Total	100,0	1.640,6	100,0	100,0	100,0	100,0
Encontró empleo	55,5	910,9	31,4	46,8	55,1	61,7
Empleo actual	69,8	636,0	68,9	60,4	67,3	74,0
Empleo ya finalizado	30,2	274,9	31,1	39,6	32,7	26,0
No encontró empleo	44,5	729,7	68,6	53,2	44,9	38,3

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, Módulo de transición de la educación al mercado laboral, 2.º trimestre de 2000.

CUADRO 3.22

**PERSONAS DE 16 A 35 AÑOS QUE HAN BUSCADO EMPLEO
Y QUE HAN ENCONTRADO EMPLEO DESPUÉS DE SALIR POR PRIMERA VEZ
DEL SISTEMA EDUCATIVO EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS, 2000**

(Miles de personas y porcentajes)

Categorías	Nivel de formación				
	Total	Educación primaria	Educación secundaria		Educación superior
			Primera etapa	Segunda etapa	
<i>Personas de 16 a 35 años que han salido por primera vez de la educación</i>					
Total	3.443,8	202,2	961,1	744,2	1536,3
Varones	1.803,2	126,5	588,6	392,5	695,6
Mujeres	1.640,6	75,7	372,5	351,7	840,7
<i>Personas de 16 a 35 años que han buscado empleo</i>					
Total	2.600,0	146,1	723,5	562,6	1.167,8
Varones	1.341,3	96,0	445,6	289,4	510,3
Mujeres	1.258,7	50,1	277,9	273,2	657,5
<i>% personas de 16 a 35 años que han buscado empleo</i>					
Total	75,5	72,3	75,3	75,6	76,0
Varones	74,4	75,9	75,7	73,7	73,4
Mujeres	76,7	66,2	74,6	77,7	78,2
<i>Personas de 16 a 35 años que han encontrado empleo</i>					
Total	2.045,8	84,1	518,2	439,7	1.003,8
Varones	1.134,8	60,2	343,8	245,9	484,9
Mujeres	911,0	23,9	174,4	193,8	518,9
<i>% personas de 16 a 35 años que han encontrado empleo</i>					
Total	78,7	57,6	71,6	78,2	86,0
Varones	84,6	62,7	77,2	85,0	95,0
Mujeres	72,4	47,7	62,8	70,9	78,9

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, Módulo de transición de la educación al mercado laboral, 2.º trimestre de 2000.

personas. La proporción de mujeres que buscan empleo se incrementa conforme aumenta su nivel educativo, mientras que en el caso de los varones permanece más constante e incluso disminuye en los niveles superiores. Así, mientras que en educación primaria y primera etapa de secundaria es menor la proporción de mujeres que declaran buscar empleo que de varones, esta relación se invierte para los siguientes niveles educativos.

De estas personas que han buscando empleo, seis de cada diez (62,7 por 100) lleva un año o más buscándolo, siendo algo superior la proporción de mujeres que llevan invertido este tiempo (63,5 por 100) que la de sus coetáneos masculinos (61,9 por 100). Por otro lado, de las personas que declararon buscar empleo³⁴ tras acabar sus estudios, un 78,7 por 100 lo encontraron, es decir, 2.045.800 personas, siendo 12 puntos porcentuales superior la proporción de varones que tuvieron éxito en la búsqueda de empleo (84,6 por 100) respecto a las mujeres (72,4 por 100). Nuevamente, y aunque siempre son más los varones que las mujeres que encuentran empleo en todos los niveles educativos, las proporciones de quienes encuentran empleo se incrementan conforme aumenta el nivel educativo. Sin embargo, las diferencias de género a este respecto no decrecen conforme aumenta el nivel formativo. Así, mientras que el 95 por 100 de los universitarios varones que buscaron empleo lo encontraron, sólo el 79 por 100 de las mujeres universitarias tuvieron éxito en su búsqueda (cuadro 3.23).

CUADRO 3.23

**TIEMPO QUE HAN TARDADO EN ENCONTRAR EMPLEO
LAS PERSONAS DE 16 A 35 AÑOS QUE TERMINARON
SUS ESTUDIOS EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS,
POR NIVEL DE FORMACIÓN Y SEXO, 2000**

Nivel de formación	Varones	Mujeres
Total	28,6	28,5
Educación primaria	38,7	44,8
Educación secundaria, primera etapa	36,3	37,2
Educación secundaria, segunda etapa	28,7	29,7
Educación superior	21,9	24,4

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, Módulo de transición de la educación al mercado laboral, 2.º trimestre de 2000.

³⁴ El empleo que recoge el módulo es el denominado empleo significativo, es decir, el que reúne las características de ser al menos de seis meses de duración y un mínimo de veinte horas semanales de trabajo.

Pero la desigualdad no sólo se refleja en las diferentes proporciones de éxito en la búsqueda de empleo, sino también en los tiempos medios que unos y otros tardan en encontrar el empleo. En España, las personas jóvenes tardan una media de dos años y medio (28,6 meses) en encontrar un empleo. Sin embargo, pese a que la duración media del tiempo de búsqueda desciende gradualmente a medida que crece el nivel formativo (por ejemplo, las personas con titulación universitaria tardaron de media un año menos en encontrar empleo que las que tenían un nivel formativo de primera etapa de secundaria), se mantienen las diferencias entre los dos sexos³⁵.

CUADRO 3.24

**PERSONAS QUE HAN ENCONTRADO EMPLEO, POR SEXO, TIEMPO
EN ENCONTRAR EMPLEO Y NIVEL DE FORMACIÓN, 2000**

(Miles de personas y porcentajes)

Sexo y tiempo en encontrar empleo	Nivel de formación				
	Total	Educación primaria	Educación secundaria		Educación superior
			Primera etapa	Segunda etapa	
Varones					
Total	100,0 (1.134,8)	100,0 (60,2)	100,0 (343,8)	100,0 (245,9)	100,0 (484,9)
Hasta 6 meses	27,0	17,4	20,1	27,4	32,9
De 7 meses a 1 año	14,0	14,3	8,9	13,5	17,9
De 13 meses a 2 años	16,5	11,3	15,6	14,6	18,6
Más de 2 años	42,6	57,0	55,3	44,6	30,7
Mujeres					
Total	100,0 (911,0)	100,0 (23,9)	100,0 (174,4)	100,0 (193,8)	100,0 (518,9)
Hasta 6 meses	25,6	13,4	19,7	25,9	28,0
De 7 meses a 1 año	15,5	8,8	9,3	13,1	18,9
De 13 meses a 2 años	16,2	13,0	13,9	17,0	16,8
Más de 2 años	42,7	65,3	57,0	44,0	36,3

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa, Módulo de transición de la educación al mercado laboral*, 2.º trimestre de 2000.

Otra forma de observar esta relación es a través de la distribución de los tiempos en encontrar empleo por sexo y nivel educativo. Así, de las personas que han encontrado empleo, seis de cada diez (59 por 100) tardaron un año o más en encontrarlo, siendo prácticamente igual la proporción de mujeres que

³⁵ Sin tener en cuenta la educación primaria.

llevan invertido este tiempo en encontrar un empleo que la de sus coetáneos masculinos. En lo que se refiere a los niveles educativos, en el intervalo de mayor tiempo en encontrar un empleo (más de dos años), las proporciones para ambos sexos van disminuyendo conforme aumenta el nivel educativo. Sin embargo, las diferencias de género son mayores en los niveles superiores, es decir, hay proporcionalmente más mujeres que hombres con estudios superiores que tardan más de dos años en encontrar un empleo, siendo las diferencias entre ambos sexos en este nivel mayores que las observadas para la educación secundaria.

Ahora bien, si las mujeres buscan empleo con mayor frecuencia, tardan más en encontrarlo, lo encuentran en menor proporción y tardan más tiempo en encontrarlo que sus coetáneos masculinos, resta por ver si el empleo encontrado es más o menos acorde a su nivel formativo, y si nuevamente hay diferencias entre ambos sexos.

Dado el elevado nivel formativo de las mujeres jóvenes, parece escasa la presencia femenina en la dirección de empresas y administración pública que, además, es la mitad que la de sus coetáneos masculinos. Por otro lado, la presencia de mujeres con titulación superior en empleos administrativos duplica a la masculina, situación que se repite en la categoría de trabajadores de los servicios.

Por otro lado, en los niveles más bajos de cualificación, del total de mujeres con educación primaria un 46,9 por 100 está ocupada como trabajadora de los servicios, mientras que tan sólo un 7,8 de los varones se encuentra en esta situación. Asimismo, mientras el 35,2 de los varones están ocupados como trabajadores cualificados en manufacturas, construcción y minería, tan sólo un 4,2 por 100 de las mujeres tienen esa ocupación.

Por último, entre las personas que alcanzaron un nivel formativo de educación secundaria se producen parecidos procesos de segmentación que los descritos para el nivel de educación primaria.

Finalmente, como ya se aludía en la *Memoria del CES de 2002*, hay que destacar que en la mayoría de los países europeos, las mujeres tienen más probabilidades de ser empleadas en un trabajo que no se corresponde con su nivel educativo. Las excepciones son Bélgica, España, Francia y Holanda, donde es más frecuente que los hombres trabajen en un empleo que no esté directamente relacionado con el campo de educación alcanzado. Pero mientras en Bélgica y Holanda la probabilidad de un desajuste laboral es un 8 por 100 más alto en los hombres que en las mujeres, en España y Francia las diferencias son modestas.

CUADRO 3.25
PERSONAS QUE HAN ENCONTRADO EMPLEO, POR SEXO, OCUPACIÓN
Y NIVEL DE FORMACIÓN, 2000
(Miles de personas y porcentajes)

Sexo y ocupación	Nivel de formación				
	Total	Educación primaria	Educación secundaria		Educación superior
			Primera etapa	Segunda etapa	
Varones					
Total	100,0 (1.134,8)	100,0 (60,2)	100,0 (343,8)	100,0 (245,9)	100,0 (484,9)
Fuerzas Armadas	1,9	—	1,4	4,3	1,2
Direc. de empresas y Admón. Pública	2,6	0,2	0,8	1,8	4,5
Técnicos científicos e intelectuales	13,9	—	0,1	1,0	31,9
Técnicos de apoyo	8,6	0,5	1,8	6,7	15,4
Empleados administrativos	6,8	—	2,0	6,5	11,2
Trabajadores de los servicios	11,1	7,8	13,1	17,5	6,7
Cualificados en agricultura y pesca	2,7	2,8	4,9	2,8	1,0
Cualificados en manufact., constr. y min.	24,5	35,2	33,4	27,7	15,3
Operadores de instalac. y maquinaria	10,3	7,5	12,7	14,7	6,8
No cualificados	17,6	46,0	29,8	16,9	5,8
Mujeres					
Total	100,0 (911,0)	100,0 (23,9)	100,0 (174,4)	100,0 (193,8)	100,0 (518,9)
Fuerzas Armadas	0,3	—	0,3	0,8	0,1
Direc. de empresas y Admón. Pública	1,9	—	1,3	2,2	2,1
Técnicos científicos e intelectuales	20,1	—	—	1,4	34,8
Técnicos de apoyo	13,7	1,3	1,9	9,2	19,8
Empleados administrativos	20,7	3,8	7,5	26,2	23,9
Trabajadores de los servicios	26,3	46,9	43,6	43,3	13,2
Cualificados en agricultura y pesca	0,8	4,2	2,4	0,6	0,3
Cualificados en manufact., constr. y min.	3,0	4,2	8,3	2,5	1,3
Operadores de instalac. y maquinaria	4,3	8,4	11,4	4,9	1,6
No cualificados	8,8	31,0	23,3	9,1	2,8

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, Módulo de transición de la educación al mercado laboral, 2.º trimestre de 2000.

Aunque en este módulo no se ha estudiado la incidencia de los desajustes laborales, a nivel europeo ésta varía entre los diferentes sectores de estudio. Así, los que estudiaron arte y humanidades, agricultura o ciencias tienen más

probabilidad de ser empleados fuera de sus dominios ocupacionales. Por ejemplo, cerca de las dos terceras partes de aquellos que cursaron este tipo de estudios tienen un trabajo que no se ajusta a su campo educativo. Entre los sectores de educación de salud y bienestar hay una mayor relación entre el campo de estudios cursado y la ocupación encontrada.

CAPÍTULO 4

EMPLEO, SITUACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

En el último decenio continuó a buen ritmo la progresiva entrada de las mujeres al mercado laboral, que ya en el Informe CES 3/1994, sobre *La situación sociolaboral de las mujeres*, se calificaba como uno de los cambios más importantes registrados en la sociedad española. El indicador básico de esa incorporación, la tasa de actividad femenina, arroja más de siete puntos de aumento entre 1993 y 2003, frente a algo menos de un punto de crecimiento en la tasa de actividad masculina; este aumento en la tasa de actividad de las mujeres viene a acumularse al que se recogió en los diez años anteriores (cuando creció más de 8 puntos), en aquellos años singularmente contrapuesto al descenso (en casi 6 puntos) de la tasa de actividad de los varones.

No toda esa incorporación a la actividad laboral se ha traducido en empleo, pues, como es de sobra conocido, desde los primeros años ochenta el paro afecta relativamente más a las mujeres. A pesar del fuerte descenso en el último periodo del desempleo femenino, en 2003 la tasa de paro de las mujeres se situaba por encima del 15 por 100, frente a algo menos de un 8 por 100 en el caso de los varones. Desde los años noventa, además, ya no se trata sólo de una cuestión relativa: en 1992, las mujeres representaban algo más de un 51 por 100 del total de personas desempleadas; en 2003, cerca de un 58 por 100.

En todo caso, el aumento de la ocupación femenina ha sido considerablemente alto y, lo que es más notable, su evolución a lo largo del último decenio parece haber estado menos sujeta al ciclo que la masculina. En la parte baja del anterior ciclo económico la tasa de empleo de las mujeres apenas retrocedió (0,5 puntos porcentuales entre 1990 y 1994), mientras que la de los varones se redujo de manera muy notable (7 puntos entre esos mismos dos años); de igual forma, entre 2001 y 2003 dicha tasa creció 3,4 puntos en el caso de las mujeres, frente a 0,6 puntos en el de los varones.

Para apreciar mejor estos avances, en este capítulo se dedicará atención especial a la evolución comparada de la situación laboral de las mujeres en España y en la Unión Europea, pues el caso de las españolas no es, salvo quizá en calendario, muy distinto en cuanto al proceso de incorporación a la actividad. En cambio, presenta aspectos concretos en los que sí se dan diferencias abultadas, como la escasa frecuencia de trabajo a tiempo parcial, la mayor temporalidad o un patrón ocupacional con una más acusada segregación por sexo. Pero, sobre todo, España se distancia de la media de la Unión Europea por un nivel de desempleo más alto y ciertamente resistente a la baja, acerca del cual cabe preguntarse en qué medida se encuentra relacionado con el nivel o la especialidad formativa alcanzados por las mujeres, así como con la tradicional posición subordinada de éstas, desde un punto de vista económico, en los hogares familiares.

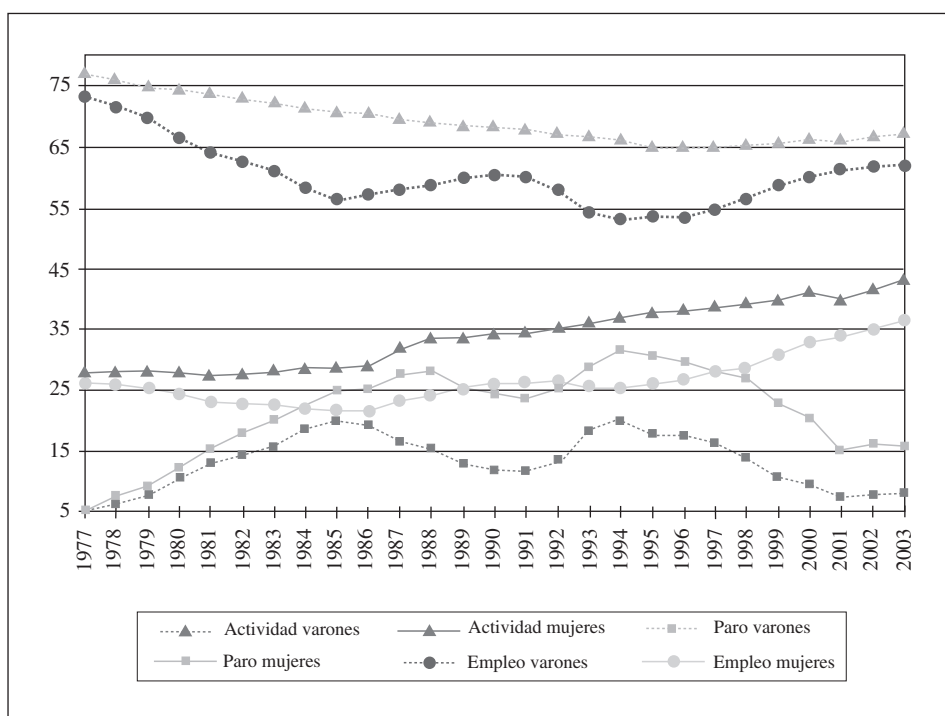
Se abordará después la discusión acerca de la cuantificación y los determinantes de la denominada «brecha» salarial, entendida como la indiscutible menor cuantía media de los ingresos salariales de las mujeres respecto de los correspondientes a los varones, que responde a un amplio conjunto de factores. Entre tales factores caben destacar los que se derivan de la más tardía incorporación del género femenino al mercado de trabajo y los relacionados con su distribución ocupacional.

Finalmente, el último epígrafe se dedicará a un grupo cada vez más presente en el mercado de trabajo y en la sociedad española, las extranjeras, cuyo estudio no se incluyó en el Informe CES 3/1994, pero que hoy día resulta imprescindible. Con datos del *Censo de 2001*, un 3,6 por 100 de la población femenina era extranjera, lo que significa un número aproximado de 750.000 mujeres, frente a algo más de 180.000 en 1991. Más aún, si se atiende a los resultados del *Padrón Municipal de Habitantes de 2002*, esa cifra se eleva a casi 930.000, lo que da una idea de la aceleración del flujo de inmigración femenina en los últimos años.

GRÁFICO 4.1

TASAS DE ACTIVIDAD, DE EMPLEO Y DE PARO POR SEXO, 1977-2003

(Porcentaje de activos y de ocupados sobre el total de población de 16 y más años, y porcentaje de parados sobre el total de población activa en cada sexo, segundos trimestres)



Los datos de actividad y desempleo desde 2001 reflejan la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores.

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

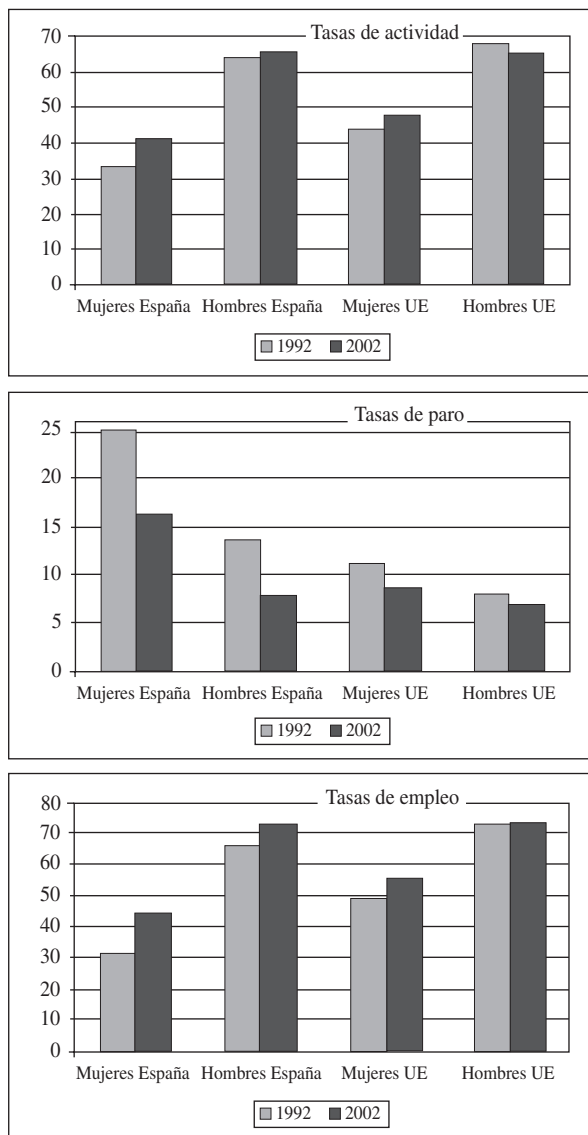
4.1. EL EMPLEO FEMENINO EN PERSPECTIVA EUROPEA

Los datos que se acaban de exponer acerca del crecimiento de la tasa de actividad femenina hacen que hoy se pueda hablar de un movimiento irreversible de incorporación y permanencia de las mujeres españolas en el mercado de trabajo, que empezó más tarde que en la mayoría de los países europeos, pero que (quizá por ello) mantiene un ritmo más acelerado. Según datos de Eurostat (gráfico 4.2),

GRÁFICO 4.2

ACTIVIDAD, PARO Y EMPLEO POR SEXO EN ESPAÑA Y EN LA UE, 1992 * Y 2002

(Porcentaje de activos sobre el total de población de 15 y más años, de parados sobre el total de activos y de ocupados entre 15 y 64 años sobre el total de población en el mismo tramo de edad)



* UE 12.

Fuente: Eurostat, Labour Force Survey.

la tasa de actividad femenina del conjunto de la Unión Europea creció casi 4 puntos porcentuales entre 1992 y 2002, mientras que la española aumentó cerca de 8 puntos. No obstante, la actividad laboral de las mujeres en España sigue siendo menor que en la Unión Europea (más de 6 puntos por debajo en 2002) y, sobre todo, mucho más baja que la de los varones españoles (cerca de 25 puntos menos en ese mismo año, mientras que la distancia entre las mujeres y los varones en el conjunto de la Unión Europea no llegaba a 18 puntos).

Por otro lado, pese a la fuerte mejora registrada entre en el último decenio, y sobre todo en los años siguientes a 1994, la tasa de paro de las mujeres en España era en 2002, también con datos de Eurostat, del 16,3 por 100, casi 8 puntos mayor que la observada para las mujeres de la Unión Europea, mientras que entre los varones la tasa de paro en España era en ese mismo año un 7,7 por 100, sólo 8 décimas más alta que en la Unión.

De igual forma, aunque los resultados sobre el aumento de la ocupación femenina se han traducido en un avance sustantivo en las tasas de empleo de las mujeres en España, tanto el mayor peso del desempleo como la constatación de que la participación laboral sigue siendo la más baja de Europa, cabe subrayar que todavía ha de producirse un avance mayor. Con datos de Eurostat, calculados sobre la población entre 15 y 64 años de edad, en 2002 aún había cerca de 29 puntos de distancia entre la tasa de empleo masculina y femenina en España, y más de 11 entre la correspondiente a las mujeres en el conjunto de la Unión Europea y la de las mujeres españolas. En cambio, la tasa de empleo de los varones fue, en España, del 72 por 100, apenas 0,8 puntos menor que la de los varones en la Unión Europea.

Así, si se recuerda que los objetivos para 2010 fijados en la Estrategia Europea de Empleo son acercar la tasa de empleo general a un 70 por 100 de la población entre 15 y 64 años, y la de las mujeres a un 60 por 100, así como reducir la tasa de paro a niveles cercanos al denominado «desempleo friccional», es evidente que la estrategia española ha de pasar necesariamente por lograr una más fuerte incorporación de las mujeres al empleo. El CES estudió esta cuestión en su Informe 2/2001, sobre *La estrategia europea de empleo*, y señaló varios aspectos capitales para el diseño de las políticas de empleo: la relación entre la mayor actividad laboral femenina que se requeriría para alcanzar estos objetivos y la suficiencia de una política social, en especial en el ámbito de la conciliación entre la vida laboral y la familiar; la necesidad de aumentar la empleabilidad de las mujeres, en especial por la vía de aumentar el nivel medio de formación de las mujeres en edades centrales; la necesidad de reducir la actual segregación ocupacional y la presencia de elementos de discriminación indirecta intensificando las políticas para una mayor igualdad de oportunidades en el ámbito del trabajo; y, por supuesto, la necesidad de redoblar los esfuerzos aplicados en conseguir una mayor calidad y estabilidad en el empleo.

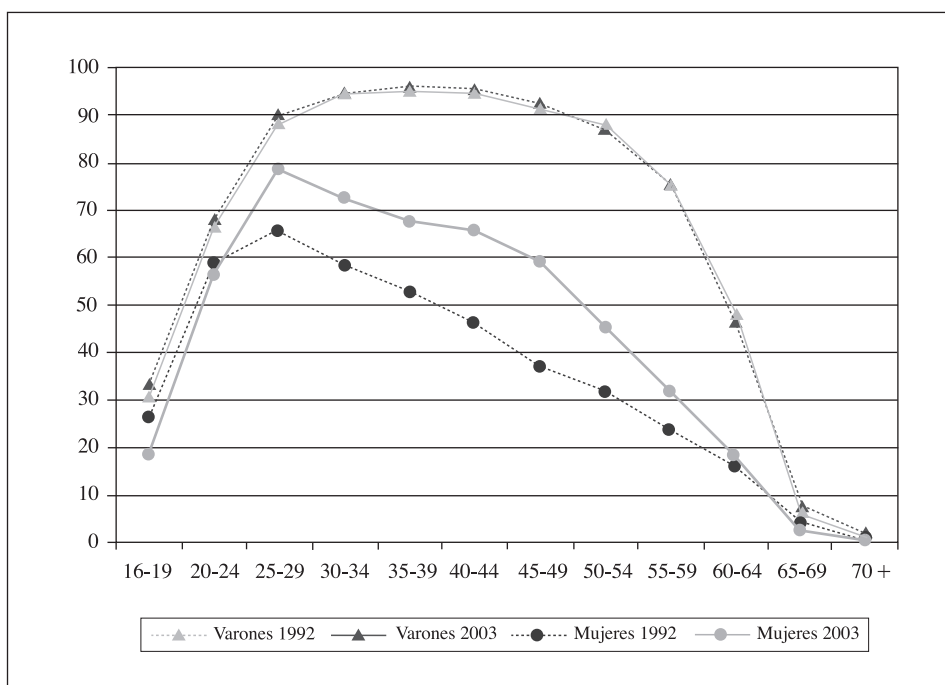
4.2. PERFILES PERSONALES

Ya se apuntó en el Informe CES 4/2000, sobre *La protección social de las mujeres*, que la edad es una referencia básica para estudiar la evolución de la situación laboral femenina. En aquel Informe se explicaba el fuerte cambio, entre los años ochenta y los noventa, de la participación de las mujeres en edades centrales en el mercado de trabajo. Si anteriormente el perfil tradicional de las tasas de actividad femenina por edades implicaba la retirada, entre los 25 y los 34 años, de la mayor parte de las mujeres anteriormente activas, desde entonces esas tasas arrojan valores cada vez más altos, dando cuenta de la voluntad de

GRÁFICO 4.3

TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD, 1992 Y 2003

(Porcentaje de activos sobre el total de población en cada grupo de edad y sexo, segundos trimestres)



Los datos de actividad y desempleo desde 2001 reflejan la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

las mujeres de permanecer en el mercado de trabajo a lo largo del ciclo vital de manera más independiente que antes de dos hitos biográficos básicos: emparejamiento y, sobre todo, nacimiento de los hijos.

Entre 1992 y 2003, las tasas de actividad femenina por edad (gráfico 4.3) confirman la continuidad de ese proceso, que lógicamente va extendiéndose a edades cada vez mayores. En ese periodo, la tasa de actividad en el grupo de 25 a 29 años creció casi 13 puntos, hasta situarse en un 78,6 por 100; las correspondientes a quienes tenían entre 30 y 39 años aumentaron aún más, en torno a 15 puntos, situándose en un 72,7 y en un 67,6 por 100, respectivamente, en los grupos de 30 a 34 y de 35 a 39 años. Todavía más crecieron, por último, las tasas de actividad de los grupos de 40 a 44 y de 45 a 49 años (19 y 22 puntos, respectivamente).

Además, las tasas de actividad de las mujeres casadas, aunque siguen siendo a cualquier edad más bajas que las de las solteras, no sólo han crecido con fuerza en el último decenio en todos los grupos de edad inferiores a 60 años, sino que explican casi por completo el nuevo aumento en la tasa general de actividad femenina (gráfico 4.4). Este hecho es básico para apreciar esa voluntad de continuidad en el mercado de trabajo de la que se acaba de hablar, porque, como se recogió en el capítulo 2 de este Informe, el matrimonio y los hijos están estrechamente relacionados en el caso español. En 1992, las tasas de actividad de las mujeres casadas sólo superaban el 50 por 100 en los tres grupos quinquenales de edad comprendidos entre 20 y 34 años. En 2003, en cambio, todos los grupos de entre 20 y 44 años se situaban por encima del 60 por 100, y uno de ellos (el de las mujeres casadas de entre 25 y 29 años de edad) presentaba una tasa de actividad casi del 70 por 100. La tasa de actividad de las casadas de entre 40 y 44 años ha crecido cerca de 20 puntos, y la del grupo de 45 a 49 años, 22 puntos.

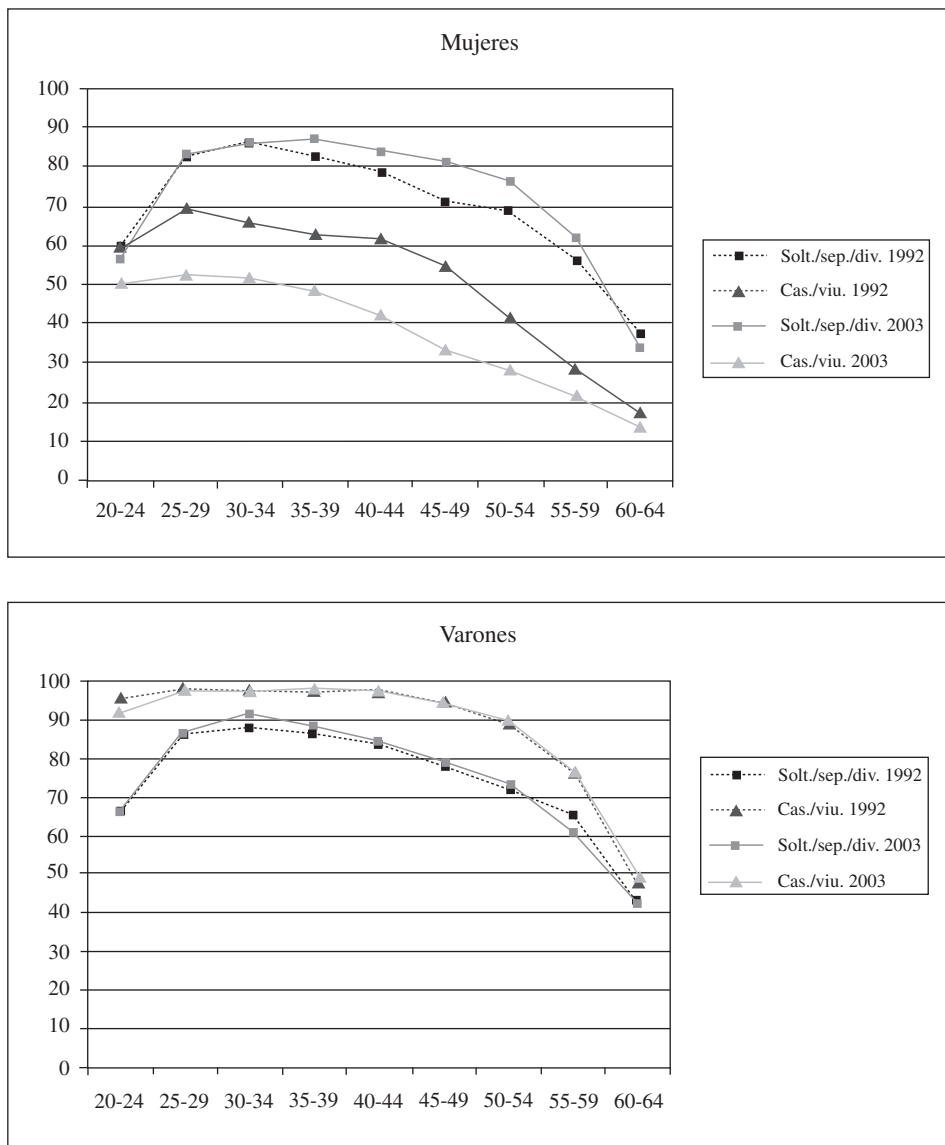
Como la edad marca grandes diferencias en las biografías colectivas de las españolas, es útil adoptar un enfoque longitudinal³⁶ que muestra las trayectorias respecto de la actividad conforme aumentan en edad las diferentes «generaciones» (gráfico 4.5). Estas trayectorias, que se estudiaron en el ya citado Informe CES 4/2000, indican que las nacidas entre 1955 y 1959 siguieron ya una pauta distinta a la de sus predecesoras, con una frecuencia mucho más baja de retiradas de la actividad laboral entre los 25 y los 34 años. También acusan, desde la generación de 1960-1964, un retraso en la edad a la que se producen las retiradas, probablemente como consecuencia de las más tardías edades medias de matrimonio

³⁶ Luis Garrido, *Las dos biografías de la mujer en España*, Instituto de la Mujer, 1993.

GRÁFICO 4.4

TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO, GRUPOS DE EDAD Y ESTADO CIVIL, 1992 Y 2003

(Activos sobre la población en cada estado civil, grupo de edad y sexo, segundos trimestres)



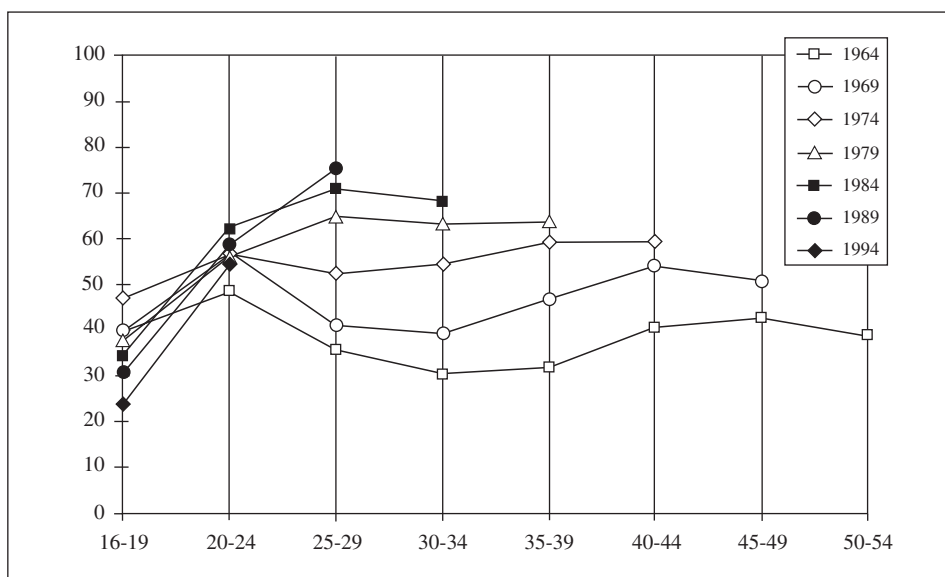
Los datos de actividad y desempleo desde 2001 reflejan la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores.

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

GRÁFICO 4.5

TRAYECTORIAS DE LA ACTIVIDAD DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS POR COHORTES QUINQUENALES, 1964-1994

(Tasas de actividad. Mujeres que tenían 16-19 años al inicio de cada quinquenio, cuartos trimestres)



Los datos de 1964 a 1974 están tomados de Luis J. Garrido, *Las dos biografías de la mujer en España*, Instituto de la Mujer, 1993.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

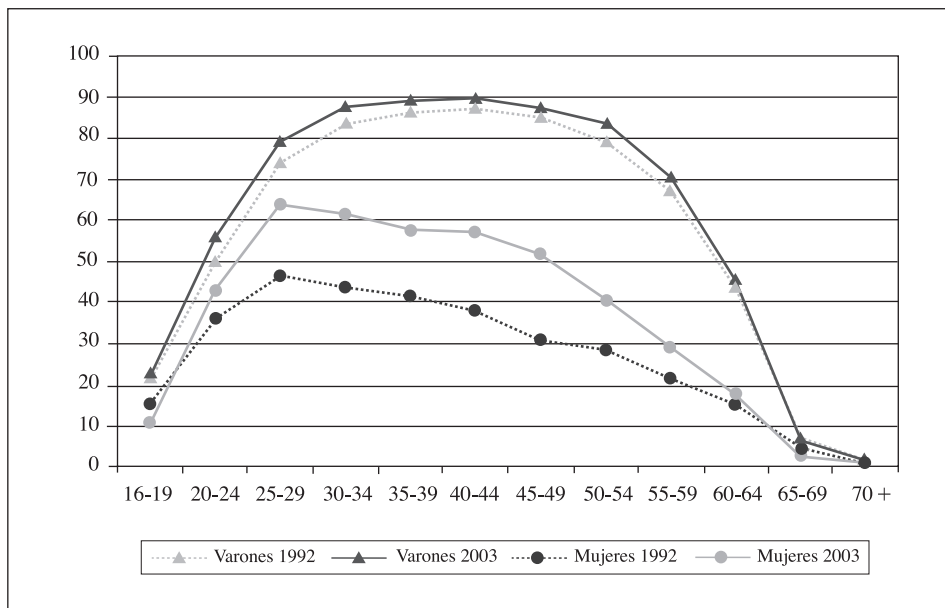
y de nacimiento de los hijos, que, de acuerdo con los datos que se ofrecieron en el capítulo 2, han desplazado la máxima fecundidad desde el grupo de entre 25 y 29 años al siguiente tramo de edades, y han elevado la de grupos de mayor edad, sobre todo el de 35 a 39 años.

Por supuesto, estas trayectorias indican también más retraso en el acceso inicial al mercado de trabajo, visible con fuerza a partir del grupo de nacidas entre 1975 y 1979. Ahora bien, precisamente ese mayor retraso, en estrecha relación con un nivel de estudios más alto, se ha traducido en mejores resultados en términos de diferencias más bajas —aunque aún muy considerables— en las tasas de empleo por sexo (gráfico 4.6), y también en las de paro (gráfico 4.7). En 2003, la tasa de empleo femenina entre 25 y 29 años era 15 puntos más

GRÁFICO 4.6

TASAS DE EMPLEO POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD, 1992 Y 2003

(Porcentaje de ocupados sobre el total de población en cada grupo de edad y sexo, segundos trimestres)



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

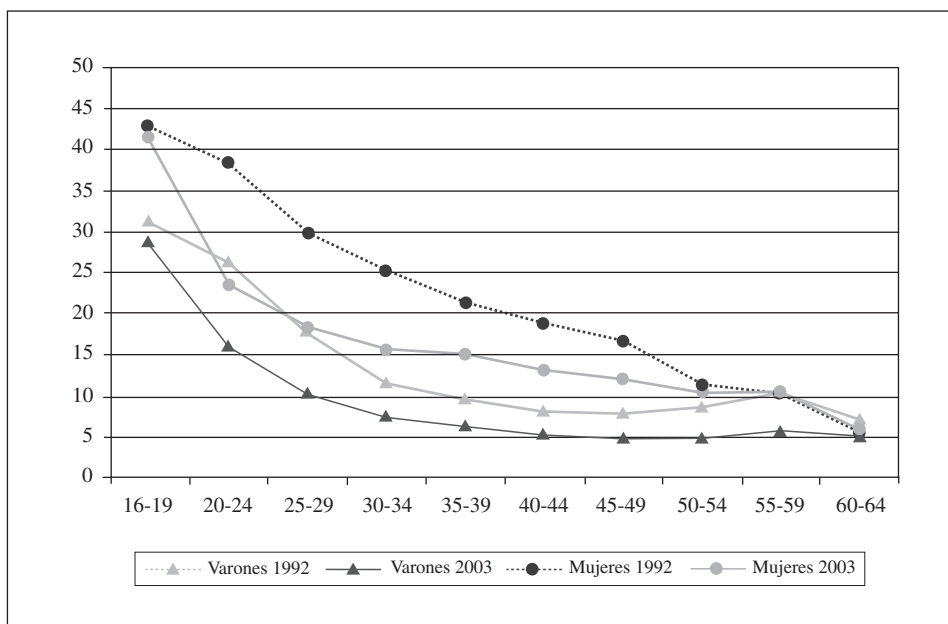
baja que la masculina a la misma edad, pero es que en 1992 la distancia era de 28 puntos. Por su parte, la tasa de empleo de las mujeres de 30 a 34 años era, en 2003, mucho más baja que la de sus coetáneos varones, nada menos que 26 puntos, pero en 1992 la distancia era de 40 puntos. Las tasas de paro femeninas en esos dos grupos eran, en 1992, 13 puntos más altas que las masculinas, y en 2003, 8 puntos mayores.

Por otro lado, como se acaba de anticipar, a estos resultados por edad se asocian niveles medios de estudios claramente diferentes entre unas y otras generaciones. En todos los datos disponibles (tanto de España como de los distintos países de la Unión Europea), la formación presenta una clara relación directa con la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, apreciable en el aumento de las tasas de actividad conforme se eleva el nivel educativo. A tenor de la observación de las menores tasas de paro que rigen para quienes tienen mayor

GRÁFICO 4.7

TASAS DE PARO POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD, 1992 Y 2003

(Porcentaje de parados sobre la población activa en cada grupo de edad y sexo, segundos trimestres)



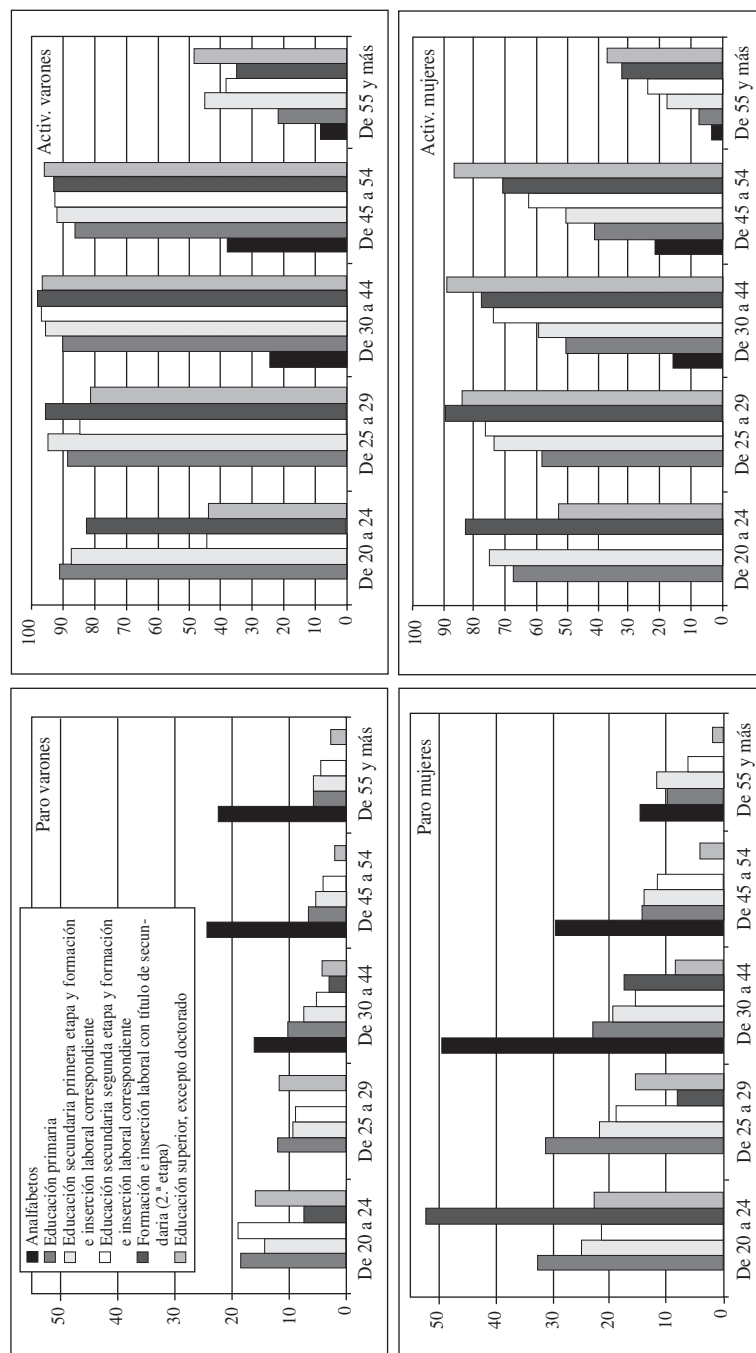
Los datos de actividad y desempleo desde 2001 reflejan la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores.

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

nivel de estudios, tanto entre los varones como entre las mujeres, la formación también parece estar en relación directa con la empleabilidad.

Estas dos relaciones entre formación y mercado de trabajo, a las que ya se atendió en el Informe CES 3/1994, son igualmente observables en los datos para España en el último decenio, pero cabe precisar con algunos matices las conclusiones que entonces se formularon. Así, por lo que hace a la participación laboral, es destacable, en primer lugar, no sólo que la distancia entre las tasas de actividad de los varones y de las mujeres disminuye conforme aumenta el nivel educativo, sino también que esa distancia es mucho más corta en el nivel universitario que en niveles menores de cualificación (gráfico 4.8). La mayor participación femenina en el mercado de trabajo es, en el caso de las universitarias,

GRÁFICO 4.8
TASAS DE ACTIVIDAD Y DE PARO POR SEXO, GRUPOS DE EDAD Y NIVEL DE FORMACIÓN, 2003
 (Segundos trimestres)



Los datos de actividad y desempleo desde 2001 reflejan la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

mucho mayor, casi tan alta como la de los varones. En segundo lugar, mientras que las diferencias en las tasas de actividad masculina por nivel educativo están bastante asociadas con la edad, en el caso de las mujeres tales diferencias son relativamente amplias en todos los grupos de edad. Dicho de otra forma, incluso en grupos de edad jóvenes la menor formación se refleja en una clara menor participación laboral. A su vez, por lo que hace a la empleabilidad, es constatable la progresiva reducción de las tasas de paro conforme se incrementa el nivel educativo, pero también la mayor distancia entre sexos, que es precisamente lo que induce a concluir que el nivel formativo es una condición necesaria, pero no suficiente, para elevar la empleabilidad de las mujeres al nivel de la correspondiente a los varones.

4.3. CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS

Aunque persiste una peor posición relativa de las mujeres en el mercado de trabajo español, tanto en comparación con los varones como al atender al conjunto de la Unión Europea, es evidente que en los últimos decenios el empleo de las mujeres ha crecido más. De hecho, la ocupación laboral femenina soportó con menos pérdidas la crisis económica de los primeros años noventa, y se ha beneficiado relativamente más de las etapas de recuperación y expansión económica que siguieron a esa crisis. La razón no es otra que la fuerte composición sectorial que muestra el empleo de las mujeres, con un absoluto predominio de los servicios. Este sector, el mayoritario en la ocupación, ha generado más empleos femeninos que masculinos. De acuerdo con los datos de la EPA, el aumento de la ocupación en España se cifró, entre 1992 y 2003, en algo más de 3.700.000 empleos, de los cuales cerca de un 85 por 100 corresponden al sector servicios (cuadro 4.1). Dentro de este sector, más del 65 por 100 de los nuevos ocupados que arroja el saldo del periodo son mujeres. Con ello, más del 82 por 100 de las mujeres se ocuparon en el año 2003 en los servicios, frente a algo menos del 52 por 100 de los varones; y si las mujeres representaban algo más de un 38 por 100 del total de la ocupación en ese año, en el caso del sector servicios esa proporción ascendía a casi el 50 por 100.

Las mujeres se ocupan, dentro de los servicios, especialmente en algunas ramas de actividad. Así, en la rama de educación había, en 2003, casi el doble de mujeres que de varones, y en la de actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales, casi el triple. Y, por supuesto, en la rama de servicio doméstico el número de mujeres era todavía mayor; casi ocho veces más que el de varones. Pero, en general, la presencia femenina en las distintas ramas de este sector es considerablemente alta, con la clara excepción de transportes y comunicaciones, donde no llega al 21 por 100.

CUADRO 4.1

OCUPADOS POR SEXO Y SECTOR/RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, 1992 Y 2003

(Miles de personas, segundos trimestres)

Sector y rama de actividad	Varones		Mujeres	
	1992	2003	1992	2003
Agricultura y pesca	911,4	680,4	341,9	254,0
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	826,7	639,3	340,0	246,9
Pesca	84,7	41,1	1,9	7,1
Industria y energía	2.313,3	2.364,6	649,6	763,5
Industrias extractivas	68,2	58,6	3,0	5,2
Industrias manufactureras	2.170,1	2.225,8	640,3	743,2
Prod. y distrib. energía eléctrica, gas y agua	75,0	80,2	6,3	15,1
Construcción	1.226,2	1.900,9	45,3	109,1
Servicios	4.231,1	5.332,6	3.174,7	5.260,9
Comercio y reparaciones	1.320,9	1.411,4	848,1	1.209,0
Hostelería	407,5	523,8	272,3	533,5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	669,8	799,9	99,4	211,7
Intermediación financiera	254,4	255,1	88,1	151,4
Activ. inmobiliarias y de alquiler, servicios a empresas	335,8	677,1	286,6	664,4
Activ. pública, defensa y S. S. obligatoria	539,1	680,4	276,1	404,9
Educación	245,2	346,5	395,9	605,4
Activ. sanitarias y veterinarias, servicios sociales	172,1	255,5	404,1	730,3
Otros servicios colectivos, servicios personales	242,5	330,9	189,1	355,0
Hogares que emplean personal doméstico	43,3	51,4	314,2	394,3
Organismos extraterritoriales	0,5	0,6	0,8	1,0
Total	8.681,9	10.278,6	4.211,4	6.387,4

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

En los otros tres grandes sectores de actividad económica la participación de las mujeres en el empleo es mucho más baja, sobre todo en la construcción; cabe anotar un aumento de algo más de dos puntos porcentuales desde 1992, pero el porcentaje de mujeres en este sector era, en 2003, todavía muy bajo, de un 5,4 por 100. En la industria, por su parte, la ocupación femenina se cifró en algo menos de un 25 por 100 del total en 2003, resultado correspondiente a la industria manufacturera, pues en extractivas y en energía el número de mujeres era notablemente más bajo (8 y 16 por 100, respectivamente, en ese mismo año).

En el sector primario, igualmente, la participación laboral de las mujeres es baja, un 27 por 100, aunque apenas se ha reducido entre 1992 y 2003. Se han perdido más de 90.000 empleos femeninos en el sector agrario en este periodo,

de manera que se ha reducido muy considerablemente el peso de estas actividades dentro del total de la ocupación de las mujeres. No obstante, distintas fuentes señalan la importancia del trabajo femenino, muchas veces invisible en las estadísticas laborales de carácter general, en el sector agrario y, de manera más amplia, en el mundo rural, tanto en España como en el conjunto de la Unión Europea. En cuanto a la pesca, llama la atención el aumento, muy importante en términos relativos, en el número de mujeres ocupadas en el último decenio, que contrasta vivamente con la reducción, a la mitad, en el volumen de empleo masculino en el mismo periodo. Con todo, la presencia femenina en el sector pesquero no llegaba, en 2003, al 15 por 100.

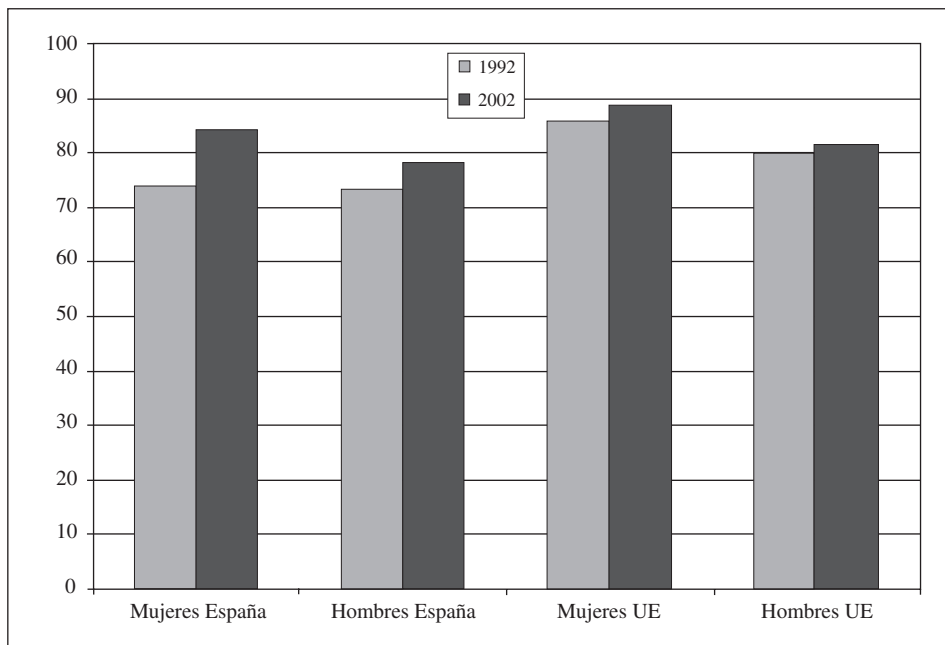
Es notable, por otra parte, la fuerte tendencia a la salarización del empleo femenino en este último decenio. El cambio, es común al conjunto de la Unión Europea, tanto en varones como en mujeres, pero ha sido especialmente acusado en el caso de las mujeres españolas: con datos de Eurostat, entre 1992 y 2002 el peso del empleo asalariado en el conjunto del empleo femenino ha crecido casi 11 puntos porcentuales, mientras que en el caso de los varones el aumento ha sido de 5 puntos (gráfico 4.9). No obstante, el grado de salarización es todavía más bajo en España que en la Unión Europea, tanto entre las mujeres como entre los varones.

Entre los ocupados por cuenta propia es destacable, en primer lugar, el fuerte aumento de las mujeres en la categoría de «empleadores», que se ha doblado con creces entre 1992 y 2003 (cuadro 4.2). Este crecimiento, que ha elevado en algo menos de 5 puntos la participación femenina en la categoría, hasta algo más de un 21 por 100 en 2003, es menor que el que se recogió, cercano a 7 puntos, en el anterior decenio. No obstante, indica que prosigue la tendencia a una mayor presencia de mujeres emprendedoras, hecho extraordinariamente ilustrativo del cambio social en el papel de las mujeres.

Pero quizá lo más destacado en la ocupación por cuenta propia es el descenso de la importancia de la categoría denominada «ayudas familiares». Esta categoría se encuentra muy asociada al empleo en varias ramas de actividad económica, algunas de las cuales, singularmente la agraria, tienen una importancia sobre el total de la ocupación todavía hoy mayor en España que en la Unión Europea, de manera que esta circunstancia explicaba el tradicional mayor peso de dicha categoría en el empleo español, y más aún en el femenino. Sin embargo, los datos de Eurostat (gráfico 4.10) muestran que, entre 1992 y 2001, el porcentaje de ayudas familiares en el total de la ocupación por cuenta propia de las mujeres en España se redujo en más de 12 puntos, de manera que ya en 2001 se situó por debajo del correspondiente a las mujeres en el conjunto de la Unión Europea.

GRÁFICO 4.9

TASAS DE SALARIZACIÓN POR SEXO EN ESPAÑA Y EN LA UE, 1992 * Y 2002
(Porcentaje de asalariados sobre el total de ocupados)



* UE 12.

Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

Esta nueva situación también alcanza al sexo masculino en España, cuya proporción de ayudas familiares se situó en 2001 por primera vez en un valor más bajo que el correspondiente al conjunto de los varones de la Unión Europea.

En el Informe CES 3/1994 se explicaba la reducción de las ayudas familiares en el caso agrario recordando la progresiva disminución relativa de la renta en las explotaciones de carácter familiar. Esa reducción habría inducido una diversificación de las fuentes de ingresos del trabajo de las unidades económicas, que implicaría con frecuencia la asalarización de algunos miembros de dichas unidades y la relegación de la actividad agraria a un carácter complementario. Así, las mujeres que antes figuraban como ayudas familiares podrían haber pasado a ocupar la titularidad de la explotación, en tanto que el anterior titular habría pasado a ser asalariado en alguna actividad ajena a la agricultura, o bien ellas

CUADRO 4.2

OCUPADOS POR SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL, 1992 Y 2003

(Miles de personas y porcentaje de mujeres sobre el total en cada situación, segundos trimestres)

Situación profesional	Varones		Mujeres		% mujeres	
	1992	2003	1992	2003	1992	2003
Trabajadores por cuenta propia	2.237,4	2.134,4	1.024,6	941,4	31,4	30,6
— Empleadores	487,3	719,6	89,3	195,2	15,5	21,3
— Empresas sin asalariados y trabajadores independientes	1.453,7	1.252,5	547,4	538,2	27,4	30,1
— Miembros de cooperativas	82,7	66,1	24,1	32,1	22,6	32,7
— Ayudas familiares	213,7	96,2	363,7	175,9	63,0	64,6
Asalariados	6.384,9	8.133,9	3.130,0	5.440,3	32,9	40,1
— En el sector público	1.312,2	1.370,2	941,0	1.345,9	41,8	49,6
— En el sector privado	5.072,7	6.763,7	2.189,0	4.094,4	30,1	37,7
Otras situaciones	59,6	10,3	56,8	5,7	48,8	35,6
Total	8.681,9	10.278,6	4.211,4	6.387,4	32,7	38,3

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

mismas se habrían convertido en asalariadas. En todo caso, es evidente que también ha de haber influido en este cambio la reducción del peso del sector agrario en el empleo, a la que se añade una elevada edad media de los activos en este sector.

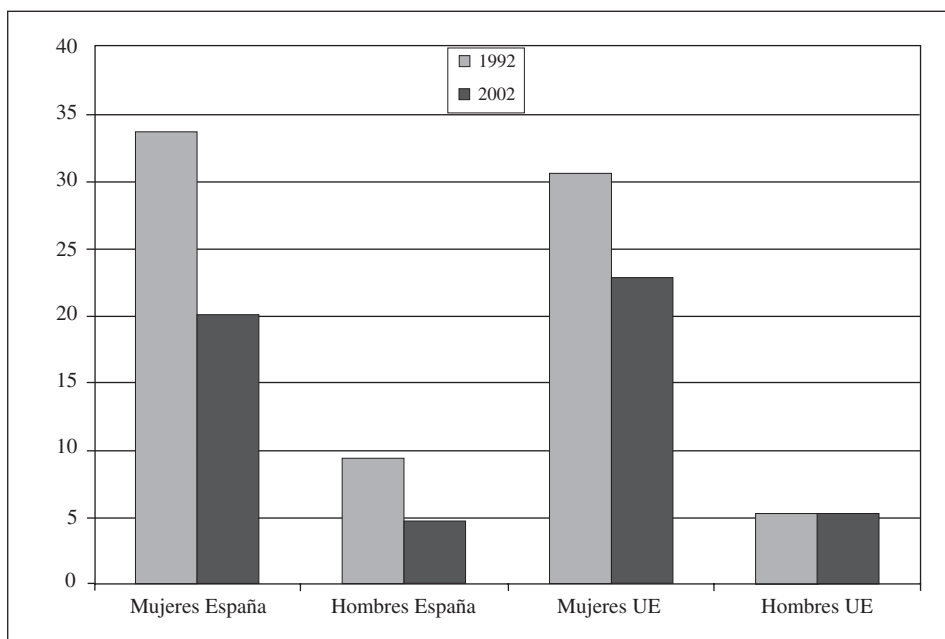
Dentro de los asalariados es bien conocida la distancia entre España y la Unión Europea en la frecuencia de las contrataciones temporales y cierta mayor incidencia de la temporalidad, en el caso español, en las mujeres (gráfico 4.11). La comparación entre 1992 y 2002 muestra que la reducción de la temporalidad ha sido escasa, pese a los esfuerzos aplicados desde 1997. En todo caso, habría alcanzado sobre todo al género femenino, en consonancia precisamente con la especial atención que se ha venido prestando a éste en los sucesivos programas de fomento de la contratación estable.

También es conocida la baja importancia en España del trabajo a tiempo parcial, objeto asimismo de varias reformas en la regulación normativa que han pretendido incentivar su implantación (gráfico 4.12). El Informe CES 4/1996, sobre *El trabajo a tiempo parcial*, y sucesivas ediciones de su *Memoria* anual han tratado de abordar las causas de esta situación, muy distinta a la europea en el caso de las mujeres.

GRÁFICO 4.10

**AYUDAS FAMILIARES POR SEXO EN ESPAÑA
Y EN LA UNIÓN EUROPEA *, 1992 Y 2001**

(Porcentaje de ayudas familiares sobre el total de ocupados
por cuenta propia)



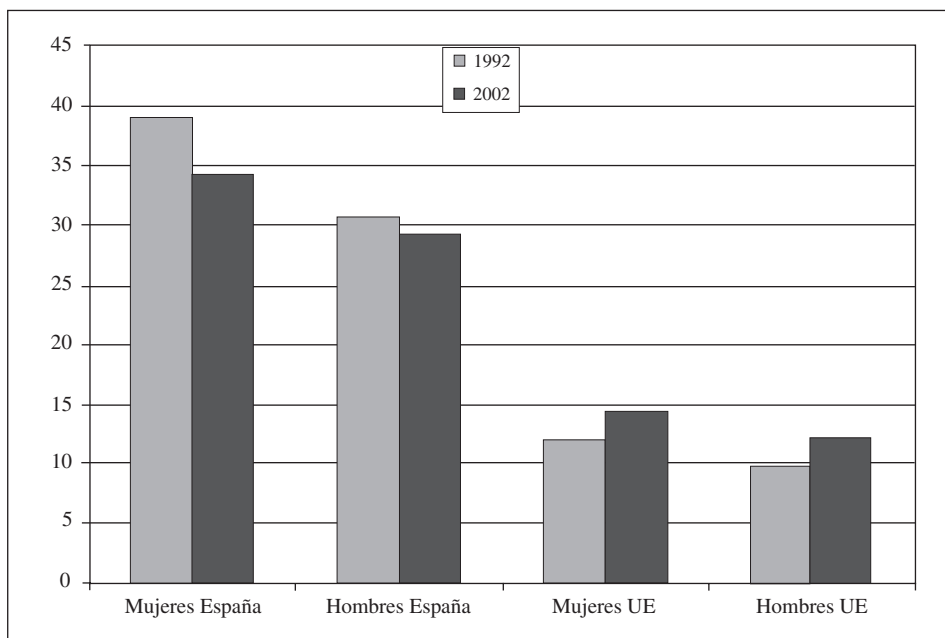
* 1992: UE 12.

Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

La información detallada sobre la frecuencia del trabajo a tiempo parcial por actividades muestra, aun con cierta disminución en el último decenio, una clara concentración de este tipo de empleo en algunas ramas de actividad económica. En 1992, cuatro ramas (comercio, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales, educación, y hogares que emplean personal doméstico) concentraban el 61,2 por 100 del empleo femenino a tiempo parcial. En ese mismo año, tales ramas agrupaban un 43,8 por 100 del total del empleo femenino, lo que da una idea de la importante concentración de este tipo de jornada en esas pocas actividades. Once años después, los porcentajes son, respectivamente, 60,2 y 45,1 por 100, de manera que podría afirmarse que sólo se ha reducido ligeramente la concentración en ellas del trabajo a tiempo parcial. La rama de

GRÁFICO 4.11

TASAS DE TEMPORALIDAD POR SEXO EN ESPAÑA Y EN LA UE, 1992 * Y 2002
(Porcentaje de temporales sobre el total de asalariados)



* 1992: UE 12.

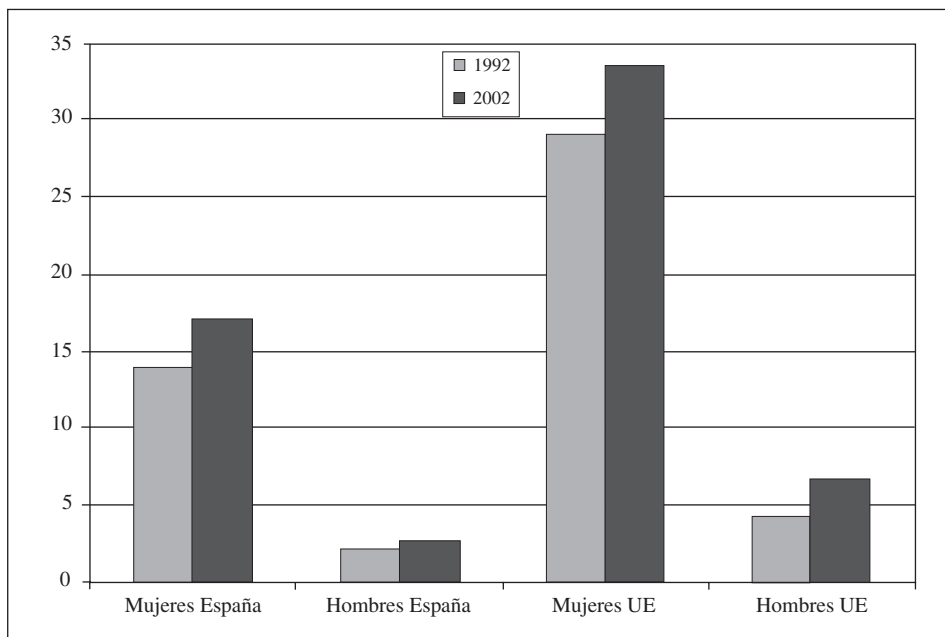
Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

actividad más importante de todas en este sentido, «hogares que emplean personal doméstico», ha perdido algo más de peso en el total de la ocupación femenina a tiempo parcial (del 25,9 por 100 en 1992 al 19,8 por 100 en 2003) que en el conjunto de las mujeres ocupadas (del 7,5 al 6,0), así que en este caso también parece que podría hablarse de menor concentración. A cambio, han avanzado comercio y, sobre todo, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales.

Sin embargo, esta concentración no explica la relativa escasez de demanda y oferta de trabajo a tiempo parcial en España. Desde el punto de vista de la demanda, es posible que siga siendo preferible el trabajo temporal frente al tiempo parcial como fórmula de flexibilizar los requerimientos de empleo a las necesidades de la producción. No obstante, en este punto debe recordarse la altísima frecuencia

GRÁFICO 4.12

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR SEXO EN ESPAÑA Y EN LA UE, 1992 * Y 2002
(Porcentaje de ocupados a tiempo parcial sobre el total de ocupados)



* 1992: UE 12.

Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

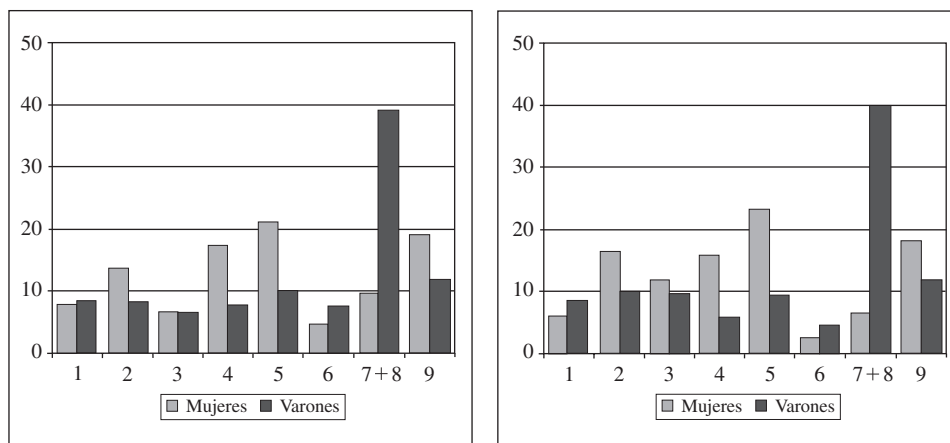
con que ambas situaciones se dan de manera conjunta (en 2001, último año con datos disponibles en la EPA, un 53 por 100 de las asalariadas que trabajaba a tiempo parcial tenía un contrato temporal), de manera que no necesariamente se trata de opciones alternativas. En la conformación de una baja demanda puede haber influido, por otra parte, cierta inseguridad jurídica, asociada a las sucesivas reformas, en un breve tiempo, que se han adoptado sobre la regulación del contrato a tiempo parcial. A su vez, desde el punto de vista de la oferta, el menor salario total es el condicionante más inmediato, pero también puede haber otros factores explicativos, como serían las mayores dificultades para el desarrollo de la carrera profesional en un puesto a tiempo parcial.

Un aspecto importante del empleo al que se dedicó poca atención en el Informe CES 3/1994 fue la muy distinta distribución de varones y mujeres en los grupos

GRÁFICO 4.13

ESTRUCTURA POR OCUPACIONES DEL EMPLEO EN CADA SEXO, 1994 Y 2003

(Porcentaje de cada ocupación sobre el total de empleo en cada sexo, segundo trimestre. Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994)



- 1: Dirección de las empresas y de la Administración Pública.
- 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.
- 3: Técnicos y profesionales de apoyo.
- 4: Empleados de tipo administrativo.
- 5: Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio.

- 6: Trabajadores cualificados en agricultura y pesca.
- 7: Trabajadores cualificados en industria y construcción, excepto operadores de instalaciones o maquinaria y montadores.
- 8: Operadores de instalaciones o maquinaria y montadores.
- 9: Trabajadores no cualificados.
- 10: Fuerzas Armadas.

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

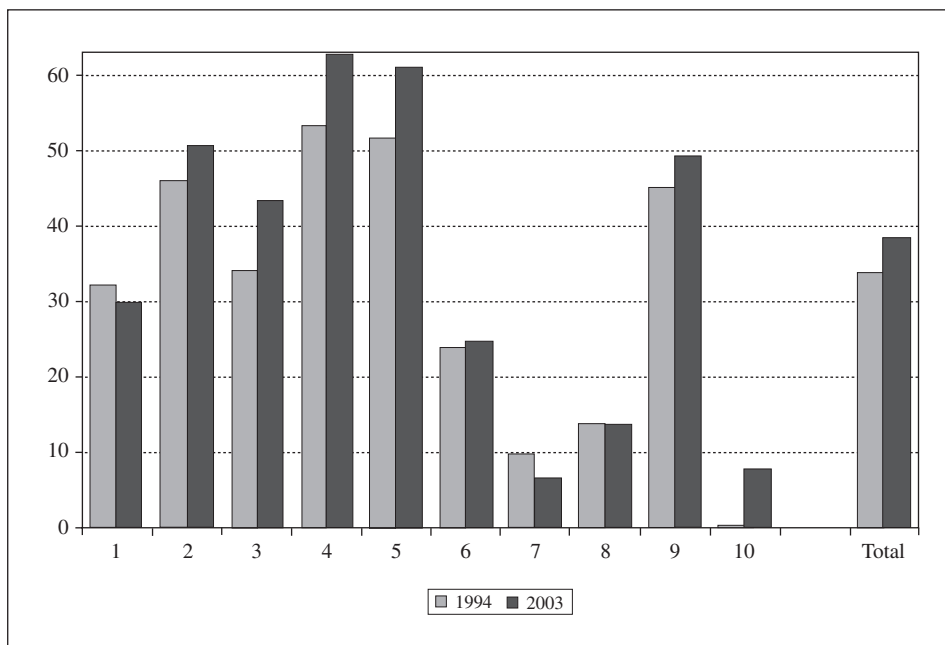
de ocupación (entre otras cosas porque precisamente entonces cambió radicalmente, sin posibilidad de establecer enlaces consistentes, la clasificación nacional de ocupaciones). De hecho, la fuerte diferencia en el patrón ocupacional por sexo ha dado lugar a una expresión, «segregación ocupacional», común a la mayoría de los estudios sobre mujeres. Pero es inmediato observar que este patrón está cambiando más que el de los varones (gráfico 4.13). En sólo nueve años han cobrado una importancia mayor los grupos 2 y 3 de la CNO94 (técnicos y profesionales), asociados a una alta cualificación del empleo; en cambio, se ha reducido la importancia relativa del grupo 4 (empleados de tipo administrativo) y, aunque ligeramente, la del grupo 9, de trabajadores no cualificados.

De forma paralela, ha aumentado la presencia femenina en los dos primeros grupos citados (gráfico 4.14), tanto que, en el caso de los técnicos y profesionales

GRÁFICO 4.14

PRESENCIA FEMENINA EN LOS GRUPOS DE OCUPACIÓN, 1994 Y 2003

(Porcentaje de mujeres sobre el total de empleo en cada grupo, segundos trimestres)



- | | |
|--|--|
| 1: Dirección de las empresas y de la Administración Pública. | 6: Trabajadores cualificados en agricultura y pesca. |
| 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales. | 7: Trabajadores cualificados en industria y construcción, excepto operadores de instalaciones o maquinaria y montadores. |
| 3: Técnicos y profesionales de apoyo. | 8: Operadores de instalaciones o maquinaria y montadores. |
| 4: Empleados de tipo administrativo. | 9: Trabajadores no cualificados. |
| 5: Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio. | 10: Fuerzas Armadas. |

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

superiores que componen el grupo 2, la proporción de mujeres representa ya algo más de la mitad del empleo, bastante por encima de lo que esa proporción representa cuando se atiende al total de ocupaciones, donde el porcentaje de mujeres no llega al 40 por 100. Entre los varones, en cambio, el único aspecto relevante es la disminución del peso del grupo 6 (trabajadores cualificados en agricultura y pesca), que también se observa en las mujeres y que responde a la progresiva pérdida de peso de la población activa agraria en España. El único

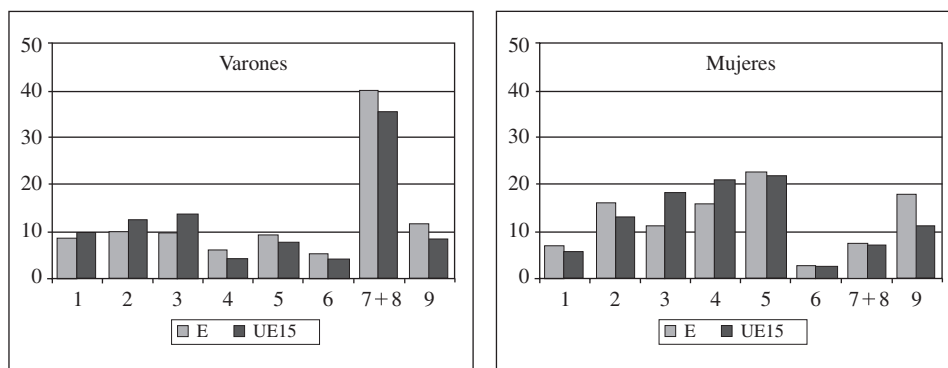
ámbito que parece vedado a las mujeres es el de los trabajadores cualificados en la industria y los transportes, que se compone en la CNO94 de los grupos 7 y 8, precisamente los más importantes en el lado masculino.

Cabe anotar, por otra parte, que este cambio en la distribución del empleo femenino por ocupaciones va acercándola a la que rige en el conjunto de la Unión Europea, pero sigue habiendo diferencias muy considerables: entre las mujeres europeas es mucho mayor el porcentaje de quienes trabajan como técnicos y profesionales intermedios, y mucho más bajo el correspondiente a las que desempeñan trabajos para los que no se requiere cualificación. De hecho, cabría calificar la situación femenina española como dual, en el sentido de pesar más y estar más feminizadas (gráficos 4.15 y 4.16), por una parte, las ocupaciones que implican mayor cualificación o control sobre el propio trabajo, pero también, por otra parte, las que no requieren ninguna cualificación y permiten escaso control sobre éste.

Para calibrar el alcance de este cambio hay que prestar atención con mayor detalle a las distintas categorías que componen los grandes grupos de ocupación (cuadro 4.3). En el Informe CES 4/2000 se expuso cómo algunos resultados en apariencia alentadores respondían en buena medida al fuerte peso de unas pocas

GRÁFICO 4.15

ESTRUCTURA DEL EMPLEO EN CADA SEXO POR OCUPACIONES: ESPAÑA-UE, 2001
(Porcentaje de cada grupo de ocupación sobre el total del empleo en cada sexo)



- 1: Directivos y cuadros superiores.
- 2: Profesionales, científicos e intelectuales.
- 3: Profesionales intermedios.
- 4: Empleados de tipo administrativo.
- 5: Personal de servicios y ventas.

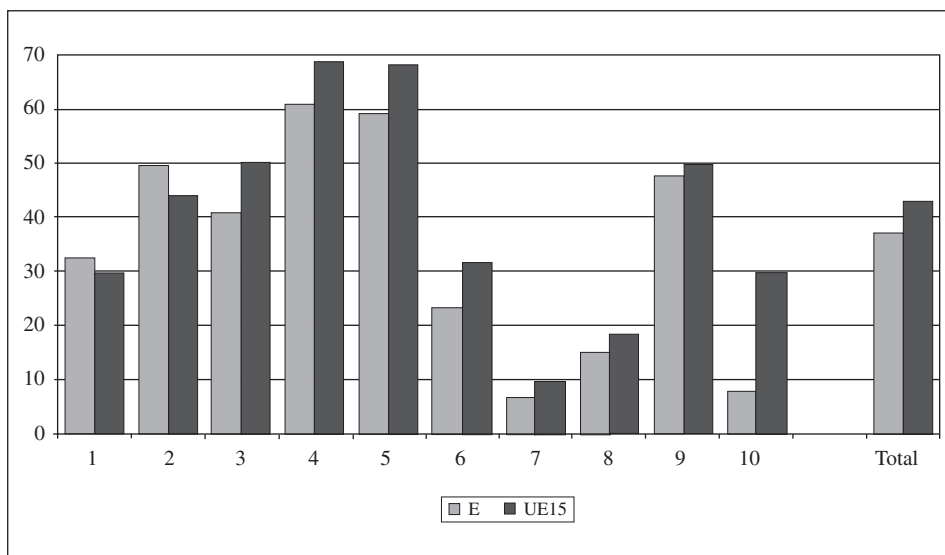
- 6: Trabajadores cualificados agricultura y pesca.
- 7: Artesanos y obreros cualificados.
- 8: Conductores y montadores.
- 9: No cualificados.

Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

GRÁFICO 4.16

PRESENCIA FEMENINA EN LOS GRUPOS DE OCUPACIÓN: ESPAÑA-UE, 2001

(Porcentaje de mujeres sobre el total del empleo en cada grupo de ocupación)



- 1: Directivos y cuadros superiores.
- 2: Profesionales, científicos e intelectuales.
- 3: Profesionales intermedios.
- 4: Empleados de tipo administrativo.
- 5: Personal de servicios y ventas.

- 6: Trabajadores cualificados agricultura y pesca.
- 7: Artesanos y obreros cualificados.
- 8: Conductores y montadores.
- 9: No cualificados.
- 10: Fuerzas Armadas.

Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

categorías (como era el caso, entre otras, de la denominada «gerencia de empresas sin asalariados» en el sector comercio, que explicaba por sí sola el aceptable resultado conjunto del grupo 1). No obstante, un primer examen de esta información exhaustiva permite apreciar que entre 1994 y 2003, pese a seguir presente este efecto de composición, hay cambios sustantivos que apuntan a cierta mayor cualificación del empleo femenino, y también a una relativamente más elevada diversificación de actividades profesionales dentro de algunos grupos. Entre ellos puede destacarse el aumento, tanto en peso sobre el total del empleo femenino como en presencia de mujeres (o feminización), en áreas temáticas de técnicos y profesionales superiores anteriormente reservadas casi por completo a los varones. Así, en ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería, las mujeres casi han doblado su presencia en el periodo 1994-2003 y representan ya cerca de un 1 por 100 del empleo femenino, frente a un 0,3 por 100 en 1994.

CUADRO 4.3

**OCUPADOS POR SEXO Y OCUPACIÓN, 1994 Y 2003: FEMINIZACIÓN
Y ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL EMPLEO EN CADA SEXO**

(Porcentaje de mujeres en cada grupo ocupacional y porcentaje de cada grupo
en el empleo femenino y masculino. Segundos trimestres)

Grupos de ocupación (CNO94)	Porcentaje de mujeres en cada grupo		Peso de cada grupo en el total del empleo			
	1994	2003	Femenino		Masculino	
			1994	2003	1994	2003
Total ocupados	33,8	38,3	100,0	100,0	100,0	100,0
1. Dirección de las empresas y de la Administración Pública	32,2	30,0	7,8	5,9	8,3	8,6
A. Dirección Administración Pública y empresas de 10 o más asalariados	13,1	16,1	0,7	0,9	2,5	3,0
10. Poder ejecutivo y legislativo de la Administración Pública; dirección de organizaciones	25,5	27,3	0,1	0,1	0,1	0,1
11. Dirección de empresas	12,3	15,6	0,6	0,9	2,3	2,9
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	23,0	26,5	1,7	1,9	2,9	3,2
12. De comercio	31,3	33,6	0,9	0,8	1,0	1,0
13. De hostelería	24,6	28,7	0,4	0,4	0,6	0,6
14. De otras empresas	13,5	21,0	0,4	0,7	1,3	1,7
C. Gerencia de empresas sin asalariados	47,8	45,1	5,3	3,1	3,0	2,3
15. De comercio	53,8	53,7	4,1	2,2	1,8	1,2
16. De hostelería	35,1	35,0	1,0	0,6	0,9	0,7
17. De otras empresas	34,3	28,9	0,3	0,3	0,3	0,4
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	46,0	50,6	13,7	16,3	8,2	9,9
D. Profesiones asociadas a títulos 2.º y 3.º ciclo universitario y afines	35,9	45,1	5,8	8,5	5,2	6,4
20. En ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería	12,2	23,4	0,3	0,7	1,1	1,5
21. En ciencias naturales y sanidad	35,8	46,4	1,4	1,6	1,2	1,1
22. En enseñanza	47,2	53,9	2,4	3,3	1,4	1,8
23. Profesionales del Derecho	34,8	42,6	0,6	0,8	0,6	0,7
24. Profesionales en organiz. empresas, ciencias sociales y humanas	38,8	48,1	0,8	1,3	0,7	0,9
25. Escritores, artistas y otros	34,4	50,8	0,3	0,7	0,3	0,4
E. Profesiones asociadas a una titulación de 1.º ciclo universitario y afines	57,6	58,2	8,0	7,9	3,0	3,5
26. En ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería y asimilados	7,6	14,0	0,2	0,4	1,0	1,6
27. En ciencias naturales y sanidad, excepto ópticos, fisioterapeutas y asimilados	76,4	81,2	2,1	2,5	0,3	0,4
28. En enseñanza	65,7	70,5	5,1	3,9	1,4	1,0
29. Otras	45,7	53,2	0,5	1,0	0,3	0,6

CUADRO 4.3 (Continuación)

Grupos de ocupación (CNO94)	Porcentaje de mujeres en cada grupo		Peso de cada grupo en el total del empleo			
			Femenino		Masculino	
	1994	2003	1994	2003	1994	2003
3. Técnicos y profesionales de apoyo	34,0	43,2	6,6	11,7	6,6	9,6
F. Técnicos y profesionales de apoyo	34,0	43,2	6,6	11,7	6,6	9,6
30. En ciencias físicas, químicas e ingeniería	14,3	20,6	0,6	1,0	1,9	2,5
31. En ciencias naturales y sanidad	65,8	62,5	1,0	1,1	0,3	0,4
32. En educación infantil, instructores de vuelo, navegación y conducción	43,9	61,9	0,2	0,3	0,1	0,1
33. En operaciones financieras y comerciales	15,9	23,3	1,0	1,7	2,6	3,5
34. En gestión administrativa	61,2	63,9	3,4	6,5	1,1	2,3
35. Otros	29,0	46,8	0,5	1,1	0,6	0,8
4. Empleados de tipo administrativo	53,3	62,8	17,4	15,8	7,8	5,8
G. Empleados de tipo administrativo	53,3	62,8	17,4	15,8	7,8	5,8
40. En servicios contables financ. y apoyo a producción y transporte	29,7	31,6	1,8	1,4	2,1	1,9
41. En bibliotecas, correos y asimilados	27,3	45,7	0,4	0,6	0,5	0,4
42. Operadores de máquinas de oficina	54,6	27,2	0,5	0,1	0,2	0,2
43. Auxiliar administrativos (sin tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	59,4	70,3	7,2	5,1	2,5	1,3
44. Auxiliar administrativos (con tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	63,1	73,8	4,9	5,1	1,5	1,1
45. En trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas	63,9	70,0	1,1	1,6	0,3	0,4
46. Cajeros, taquilleros y otros asimilados en trato directo con el público	56,0	73,0	1,7	2,0	0,7	0,5
5. Trabajadores de servicios de restauración personales, protección y vendedores de comercio	51,5	61,1	21,1	23,2	10,1	9,2
H. Trabajadores de servicios de restauración y personales	58,1	68,1	11,9	13,8	4,4	4,0
50. Servicios de restauración	43,3	53,5	5,0	5,6	3,4	3,0
51. Servicios personales	77,8	83,9	6,8	8,1	1,0	1,0
J. Trabajadores de servicios de protección y seguridad	4,5	6,7	0,2	0,3	2,4	2,6
52. Servicios de protección y seguridad	4,5	6,7	0,2	0,3	2,4	2,6
K. Dependientes de comercio y asimilados	57,6	68,6	9,0	9,1	3,4	2,6
53. Dependientes de comercio y asimilados	57,6	68,6	9,0	9,1	3,4	2,6
6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	23,9	24,7	4,6	2,4	7,5	4,5
L. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	23,9	24,7	4,6	2,4	7,5	4,5

CUADRO 4.3 (Continuación)

Grupos de ocupación (CNO94)	Porcentaje de mujeres en cada grupo		Peso de cada grupo en el total del empleo			
			Femenino		Masculino	
	1994	2003	1994	2003	1994	2003
60. En actividades agrícolas	19,7	18,3	2,1	1,0	4,4	2,7
61. En actividades ganaderas	32,6	32,3	1,5	0,7	1,5	1,0
62. En otras actividades agrarias	39,9	38,4	1,0	0,6	0,8	0,6
63. Pescadores y trabajadores de piscifactoría	2,7	16,3	0,0	0,1	0,8	0,3
7. Artesanos y trabajadores cualificados de industria manufact., construcción y minería, excepto operadores	9,7	6,5	5,3	2,9	25,2	26,3
M. Trabajadores cualificados de construcción, excepto operadores maquinaria	2,4	1,1	0,5	0,2	10,6	14,2
70. Encargados de obra y otros encargados de construcción	0,0	0,8	0,0	0,0	0,4	0,7
71. En obras estructurales de construcción y asimilados	2,5	0,9	0,3	0,1	6,0	7,5
72. De acabado de construcciones y asimilados, pintores y otros	2,7	1,3	0,2	0,1	4,2	5,9
N. Trab. cualificados de ind. extractivas, metalurgia, const. de maquinaria y asimilados	2,7	1,9	0,5	0,3	9,6	8,5
73. Encargados en metalurgia y jefes de talleres mecánicos	1,8	2,3	0,0	0,0	0,5	0,4
74. En industrias extractivas	4,8	2,4	0,1	0,0	0,5	0,4
75. Soldadores, chapistas, montadores estr. metálicas, herreros, elabor. de herramientas y asimilados	1,7	2,0	0,1	0,1	3,2	2,9
76. Mecánicos y ajustadores maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	3,2	1,8	0,4	0,1	5,4	4,9
P. Trabajadores cualif. industria de artes gráficas, textil y confecc., de alimentos, ebanistas, artesanos y otros	30,4	28,9	4,3	2,4	5,0	3,7
77. Mecánicos prec., trab. artes gráficas, ceramistas, vidrieros, artesanos de la madera y otros	19,1	20,3	0,6	0,3	1,2	0,8
78. Industria de alimentación, bebidas y tabaco	29,8	28,7	1,5	0,9	1,8	1,4
79. Tratamiento de madera, ebanistas, industria textil, confección, piel, cuero, calzado y asimilados	36,3	33,3	2,2	1,1	2,0	1,4
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores	13,7	13,7	4,4	3,5	14,0	13,8
Q. Operadores de instalaciones industriales de maquinaria fija, montadores y ensambladores	26,7	26,4	4,0	3,2	5,6	5,6
80. Jefes de equipo y encargados en instalaciones industriales fijas	6,7	3,9	0,0	0,0	0,2	0,2

CUADRO 4.3 (Continuación)

Grupos de ocupación (CNO94)	Porcentaje de mujeres en cada grupo		Peso de cada grupo en el total del empleo			
	1994	2003	Femenino		Masculino	
			1994	2003	1994	2003
81. Operadores de instalaciones industriales fijas y asimilados	5,9	9,8	0,2	0,2	1,3	1,0
82. Encargados de operadores de máquinas fijas	20,0	10,5	0,2	0,1	0,4	0,4
83. Operadores de máquinas fijas	35,1	32,4	2,9	2,3	2,8	3,0
84. Montadores y ensambladores	27,2	29,3	0,6	0,6	0,9	1,0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	2,3	2,2	0,4	0,3	8,4	8,2
85. Maquinistas locomotora, operador de maquinaria agrícola y equipos pesados móviles, marineros	1,5	1,0	0,1	0,0	1,8	1,7
86. Conductores vehículos para transporte urbano o por carretera	2,5	2,5	0,3	0,3	6,6	6,5
9. Trabajadores no cualificados	45,0	49,3	19,0	18,2	11,8	11,6
S. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	65,5	73,6	15,5	14,2	4,1	3,2
90. De comercio	30,7	40,1	0,6	0,5	0,7	0,4
91. Empleados domésticos y otro personal limpieza interior edificios	91,3	92,5	13,9	13,0	0,7	0,7
92. Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	16,6	16,9	0,6	0,4	1,6	1,3
93. Otros trabajadores no cualificados en otros servicios	14,4	18,9	0,4	0,3	1,2	0,8
T. Peones agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	18,9	22,6	3,5	4,0	7,7	8,4
94. De pesca y agropecuarios	25,4	32,9	1,2	1,3	1,8	1,7
95. De minería	0,0	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0
96. De construcción	1,1	2,1	0,1	0,1	2,5	3,4
97. De industrias manufactureras	32,6	43,2	2,1	2,0	2,2	1,6
98. De transporte y descargadores	6,3	15,9	0,1	0,5	1,1	1,7
0. Fuerzas armadas	0,3	7,7	0,0	0,1	0,5	0,8
U. Fuerzas armadas	0,3	7,7	0,0	0,1	0,5	0,8

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

Todo este cambio, por otro lado, tiene un claro origen: la mayor cualificación de las mujeres jóvenes, que, como también se indicó en el Informe CES 4/2000, en pocos años no sólo se han equiparado con sus coetáneos varones en los niveles de estudios alcanzados, sino que han llegado a superarlos. Esta circunstancia ya se ha expuesto en el capítulo correspondiente a la educación, pero puede verse con más detalle si se atiende a la distribución ocupacional de las mujeres y los varones españoles por grupos de edad (cuadro 4.4). Salvo en el caso de

CUADRO 4.4

ESTRUCTURA POR OCUPACIONES DEL EMPLEO POR SEXO Y EDAD, 1994 Y 2003

(Porcentaje de cada grupo ocupacional en el total de empleo por edad y sexo.
Segundos trimestres)

Grupos de ocupación (CNO94)		Grupos de edad (años cumplidos)									
		16-24		25-34		35-44		45-54		55 +	
		1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003
1	M	1,6	1,1	5,2	3,8	8,4	6,1	12,6	8,0	15,9	15,2
	V	1,8	1,1	6,1	5,3	9,4	9,7	11,4	11,6	11,6	14,3
2	M	3,9	6,1	17,2	18,0	18,4	18,8	11,8	16,9	9,0	13,4
	V	1,8	2,3	10,0	11,5	9,9	10,3	7,6	10,8	7,6	9,9
3	M	6,9	9,8	8,7	14,5	6,6	11,4	5,1	10,6	2,4	6,9
	V	4,4	5,7	7,2	10,5	7,3	10,6	6,8	9,6	5,3	7,9
4	M	22,4	19,8	22,7	19,0	17,1	15,5	10,7	12,0	5,0	7,2
	V	6,2	4,7	8,5	5,6	8,7	6,1	7,2	6,9	6,6	4,6
5	M	33,6	38,4	20,1	23,7	18,7	20,7	19,2	19,5	14,9	18,1
	V	18,9	11,1	12,2	10,5	9,0	9,4	7,0	7,7	5,7	6,6
6	M	1,7	1,1	1,5	1,0	3,0	1,8	7,0	3,1	19,1	9,6
	V	4,1	2,6	5,0	2,8	5,4	4,7	8,5	4,7	18,6	9,0
7	M	6,3	3,9	5,1	2,5	4,6	2,6	5,8	3,0	5,5	4,4
	V	28,5	34,4	24,3	26,2	27,5	24,5	25,6	26,8	18,7	23,8
8	M	6,7	4,3	4,5	3,6	4,3	3,8	3,5	3,7	2,0	0,9
	V	12,0	11,9	13,8	14,0	13,9	14,4	15,8	13,2	13,0	14,2
9	M	16,8	15,0	15,1	13,8	18,9	19,4	24,3	23,2	26,2	24,2
	V	21,5	24,4	12,3	12,7	8,4	9,6	10,0	8,2	12,7	9,3
10	M	0,0	0,5	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	V	0,9	1,8	0,6	0,8	0,5	0,7	0,2	0,6	0,2	0,2

1: Dirección de las empresas y de la Administración Pública.

2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

3: Técnicos y profesionales de apoyo.

4: Empleados de tipo administrativo.

5: Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio.

6: Trabajadores cualificados en agricultura y pesca.

7: Trabajadores cualificados en industria y construcción, excepto operadores de instalaciones o maquinaria y montadores.

8: Operadores de instalaciones o maquinaria y montadores.

9: Trabajadores no cualificados.

10: Fuerzas Armadas.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

las más jóvenes, en las que se da una alta frecuencia de trabajos en el grupo 5 (trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio), que supera el 38 por 100 del total del empleo femenino a esas

edades, las mujeres de edades inferiores a 45 años presentan una estructura ocupacional que ha tendido a equilibrarse mucho en apenas nueve años. Así, por ejemplo, en las mujeres de 25 a 34 años es notable entre 1994 y 2003 el aumento de las ocupaciones comprendidas dentro del grupo 3 de la CNO94.

Persiste lo que antes se calificó como dualidad, porque el peso del grupo 9 es sólo algo menor: menos de un 14 por 100 sobre el total del empleo femenino de 25 a 34 años en 2003, frente a un 15 por 100 en 1994, y nada menos que un 19,4 por 100 en el empleo de las mujeres de 35 a 44 años en 2003, porcentaje incluso algo más alto que en 1994 (cuando se situó en un 18,9 por 100). En paralelo, el progreso entre 1994 y 2003 de la presencia femenina en los grupos 2 y 3 de la CNO94 es, en estas edades, bastante claro. En 2003, las mujeres de 16 a 24 años de edad ocupadas en el grupo 2 superaban el 64 por 100 del total

CUADRO 4.5

FEMINIZACIÓN OCUPACIONAL POR EDADES, 1994 Y 2003
(Porcentaje de empleo femenino en cada ocupación y grupo de edad.
Segundos trimestres)

Grupos de ocupación (CNO94)	Grupos de edad (años cumplidos)									
	16-24		25-34		35-44		45-54		55 +	
	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003
1	38,8	41,1	32,9	34,0	31,3	28,4	29,4	27,6	36,0	31,3
2	60,5	64,8	50,0	52,9	48,5	53,6	37,0	46,5	32,5	36,6
3	52,8	53,8	41,1	49,8	31,6	40,3	22,0	38,0	15,6	27,3
4	72,0	74,3	60,8	70,9	49,7	61,6	36,1	49,2	23,7	40,2
5	55,9	70,4	49,0	62,0	51,1	58,2	50,9	58,2	51,8	53,9
6	22,6	22,0	14,9	20,9	22,1	19,3	23,8	26,7	29,6	31,3
7	13,6	7,2	10,9	6,6	7,8	6,2	7,8	5,8	10,8	7,3
8	28,6	19,7	16,0	15,7	13,5	14,1	7,7	13,4	5,8	2,5
9	35,8	29,6	41,7	44,0	53,3	56,2	47,9	61,1	45,7	52,6
10	0,0	16,5	0,8	10,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	41,5	40,6	36,8	42,0	33,6	38,7	27,4	35,6	29,0	30,0

- 1: Dirección de las empresas y de la Administración Pública.
- 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.
- 3: Técnicos y profesionales de apoyo.
- 4: Empleados de tipo administrativo.
- 5: Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio.
- 6: Trabajadores cualificados en agricultura y pesca.

- 7: Trabajadores cualificados en industria y construcción, excepto operadores de instalaciones o maquinaria y montadores.
- 8: Operadores de instalaciones o maquinaria y montadores.
- 9: Trabajadores no cualificados.
- 10: Fuerzas Armadas.

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

de empleo en ese tramo de edad, y eran casi un 53 por 100 en el tramo de 25 a 34 años.

Puede pensarse que esa suerte de dualidad que parece regir el empleo femenino se corresponde con cierta división por edad, en la medida en que ésta se encuentra muy relacionada, de manera inversa, con el nivel de formación. No obstante, la pervivencia de un número importante de mujeres jóvenes en ocupaciones sin cualificación, aunque mucho menor que el de hombres de la misma edad, mueve a atemperar juicios en exceso optimistas, precisamente porque esos mayores niveles de formación no terminan de plasmarse en ocupaciones más acordes con ellos. Cabe advertir, empero, que la extraordinaria afluencia de mujeres inmigrantes relativamente jóvenes al mercado de trabajo español, que ha tendido a concentrarse en ocupaciones de baja cualificación relativa, puede haber difuminado esa división por edad.

4.4. EL DESEMPLEO FEMENINO

Antes de abordar un estudio algo más detallado del desempleo femenino en España en el último decenio es preciso recordar que desde el año 2002 (aunque el INE lo aplicó en paralelo a lo largo de 2001) en la EPA rige una nueva definición de desempleo, establecida en el Reglamento (CE) 1897/2000, que viene a romper la serie de paro en España. Esa definición requiere, a su vez, determinar lo que se considera búsqueda activa de empleo, restringiendo ese carácter en la práctica, para el caso del contacto con la oficina pública de empleo, a los casos de nueva inscripción y a aquellos en que el desempleado resulte candidato a una oferta genérica de colocación. Además de algunos problemas por la mayor variabilidad de la cifra de desempleados sin relación directa con la coyuntura económica³⁷, la concreción en el cuestionario de la EPA de esa nueva definición ha suscitado cierta polémica, tanto por la difícil justificación del carácter más o menos «activo» de algunos de los métodos enunciados en dicho cuestionario como por la dificultad de evaluar la óptima realización del trabajo de campo. La nueva definición afecta especialmente a la cuantificación del paro femenino³⁸, pero con los datos disponibles entre 2001 y 2003 no parece que altere sustancialmente ni las tendencias ni la estructura de éste según distintas variables (edad, formación, etc.). Tampoco ha cambiado mucho, salvo en nivel, la distancia entre varones y mujeres en cuanto a desempleo. Esta circunstancia y la necesidad de

³⁷ Véase *Memoria CES 2001*, págs. 241-242.

³⁸ Comparando los datos de 2001 de acuerdo con la antigua y con la nueva definición, las mayores diferencias se dan en las mujeres, que suponen cerca de dos tercios del total de personas que la nueva definición excluye del paro.

disponer de resultados detallados, para los que resulta complejo proceder al enlace de las series, avalan la opción seguida en este Informe, que es la de adoptar como referencia los datos oficiales de la EPA.

Estos datos de la EPA, que ya antes se indicaron, muestran una mejor evolución relativa en los últimos años, a cualquier edad, que la correspondiente a los varones, pero también que el paro de las mujeres sigue siendo mucho más elevado. Cabe recordar que en el segundo trimestre de 2003 la tasa de paro de las mujeres se situaba en algo más de un 15 por 100 y la de los varones en algo menos de un 8 por 100, es decir, a más de 7 puntos de distancia. En todos los grupos inferiores a 40 años esa distancia en las tasas de paro por sexo se situaba en torno a 10 puntos a favor de los varones; en los comprendidos entre 40 y 54 años, en torno a 7 puntos, y en los siguientes, hasta 64 años, en torno a 5 puntos. Todo ello pese a la evidencia de que en edades más altas la falta de empleo se suele traducir en inactividad con mayor frecuencia entre las mujeres³⁹, y pese a que la mayor restricción del actual concepto de parado que se acaba de explicar afecta más a las mujeres.

A pesar de ese mayor dinamismo del empleo femenino, que se aprecia claramente en el progresivamente más alto porcentaje de mujeres en el total de las personas ocupadas, la fuerte incorporación de las mujeres al mercado de trabajo desde los primeros años ochenta también ha tenido como contrapartida un rápido y acusado aumento de la importancia de éstas entre la población desempleada (gráfico 4.17). Tanto es así que, en la actualidad, puede afirmarse que el problema del alto desempleo en España es un problema de paro femenino: en 1982, las mujeres representaban un 28,1 por 100 de la ocupación y un 34,3 por 100 del desempleo; en 1992, esos mismos porcentajes eran un 32,7 y un 50,6 por 100; en 2003, el primero ascendía al 38,3 por 100 y el segundo al 57,4 por 100.

Una característica básica para evaluar el desempleo es el tiempo durante el cual afecta a quienes buscan empleo. Atendiendo a ello, es evidente la mejora general del indicador más habitual para medirla, el peso del paro de larga (un año o más) y muy larga (dos años o más) duración.

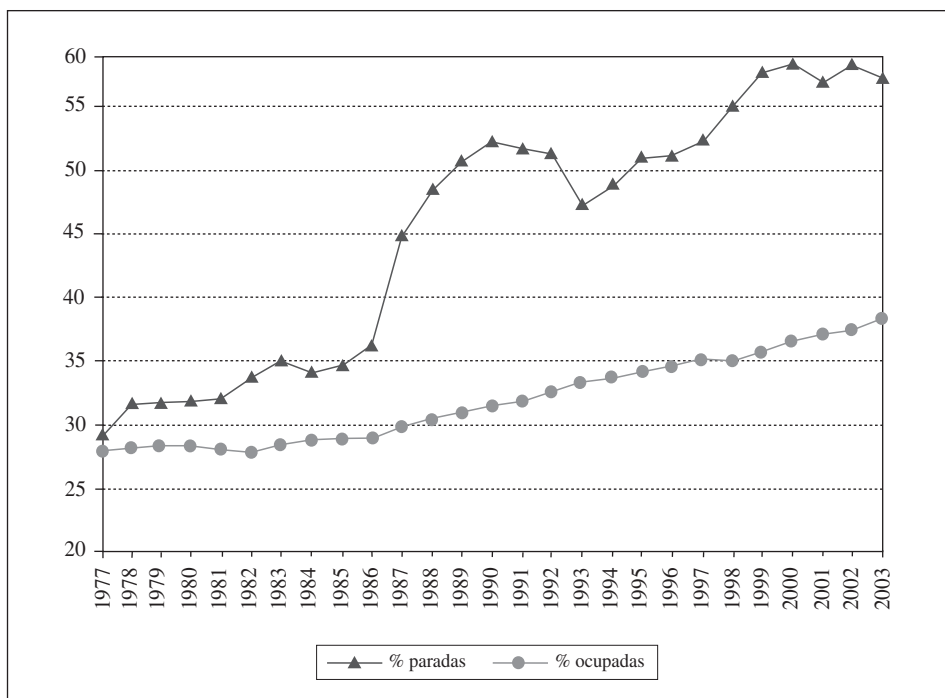
Ha de tenerse en cuenta que la forma habitual de aproximar este fenómeno no mide el tiempo total de búsqueda de empleo, sino la proporción de quienes llevan más de cierto tiempo de búsqueda en el total de parados. De esta forma, en momentos de fuerte crecimiento del volumen total de desempleo, como ocurrió

³⁹ Véase Informe CES 2/2000, *Vida laboral y prejubilaciones*.

GRÁFICO 4.17

PRESENCIA FEMENINA EN EL EMPLEO Y EN EL PARO, 1977-2003

(Porcentaje de mujeres ocupadas en el total de la ocupación y de mujeres desempleadas en el total del paro. Segundos trimestres)



Los datos de actividad y desempleo desde 2001 reflejan la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

en los primeros años noventa, las nuevas entradas al paro hacen descender esa proporción, sin que eso implique que se haya reducido el número de parados de larga duración. Un significado bien distinto es el del comportamiento de los años comprendidos entre 1996 y 2001, donde se combinó un fuerte descenso en el volumen total de paro con otro aún mayor en el correspondiente al de larga duración, que redujo su peso sobre el total. De ahí que se subraye como mejora evidente, con la notable excepción de los datos de 2002 y 2003, que arrojan cierto estancamiento de la situación.

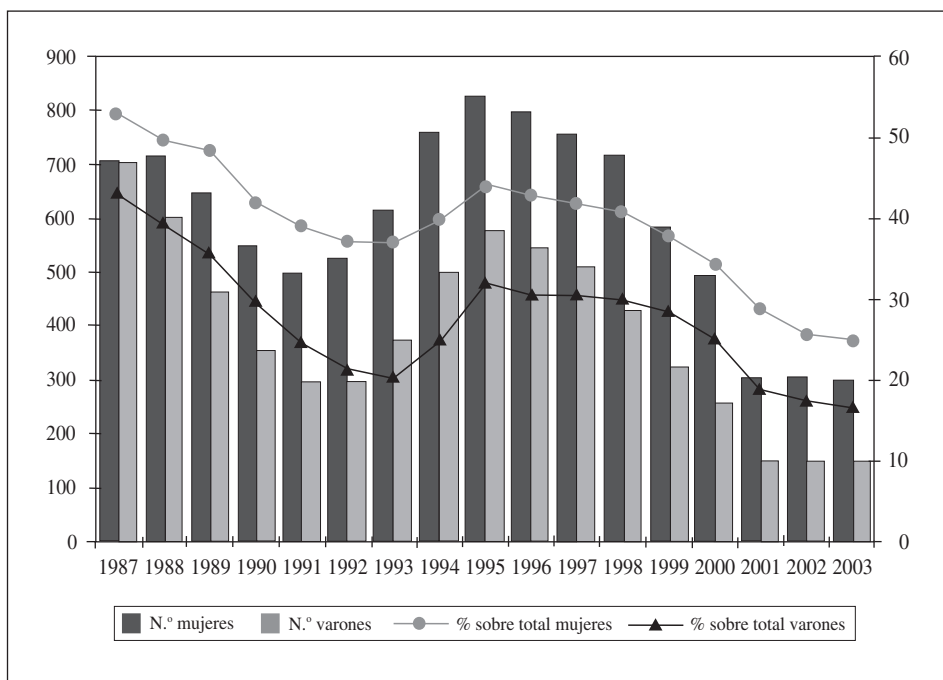
Por otro lado, resulta llamativo el mayor peso en el desempleo femenino del paro de muy larga duración. A pesar de que también ha mejorado de manera considerable, en el año 2003 había una diferencia muy elevada, más de 8 puntos, entre el porcentaje de mujeres que llevaban dos años o más buscando empleo y el correspondiente a los varones en esa misma situación. Tanto que el volumen de paro femenino con dos años o más de búsqueda doblaba el masculino: 298.000 mujeres frente a 148.000 varones (gráfico 4.18).

Entre los factores básicos que condicionan una mayor o menor empleabilidad de las mujeres y, con ella, una menor o mayor probabilidad de incurrir en periodos,

GRÁFICO 4.18

**PARADOS POR SEXO CON DOS AÑOS O MÁS DE ANTIGÜEDAD
EN EL PARO, 1987-2003**

(Miles de personas, escala izquierda, y porcentaje sobre el total de desempleados en cada sexo, escala derecha; segundos trimestres)



Los datos de actividad y desempleo desde 2001 reflejan la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores.

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

a veces muy prolongados, de desempleo, cabe considerar en primer lugar la formación. Aunque este aspecto ya se trató en el apartado 3 de este Informe, merece la pena reiterar algunos resultados del módulo de transición de la educación al mercado laboral del segundo trimestre de la EPA correspondiente al año 2000 (cuadro 3.27), pues presentan gran interés en relación con el mayor desempleo femenino. En primer lugar, la proporción de mujeres es considerablemente más alta en el caso de quienes completaron un ciclo educativo superior (54,7 por 100) que en el total (47,6 por 100), y más baja en los niveles educativos menores (37,4 por 100 en educación primaria y 38,8 por 100 en secundaria de primera etapa). En segundo lugar, la proporción de quienes buscaron empleo —concepto equiparable *grosso modo* al de «activos»— fue en general muy alta, por encima del 75 por 100, en todos los niveles educativos y tanto entre las mujeres como entre los varones. En tercer lugar, sólo en el caso de la educación primaria las mujeres buscaron empleo con menos frecuencia (10 puntos menos) que los varones, y, por último, el porcentaje de quienes no encontraron empleo decrece fuertemente al aumentar el nivel educativo, pero también aumenta la diferencia en contra de las mujeres, cuya frecuencia de «paro» es 1,4 veces mayor que la de los varones en el nivel educativo más bajo, 2,2 veces en el caso de la educación secundaria de segunda etapa y 4,2 veces en el de la educación superior. Con estos resultados es difícil sostener que el principal problema del paro femenino radica hoy en el menor nivel formativo medio de las mujeres, asociado a edades más altas.

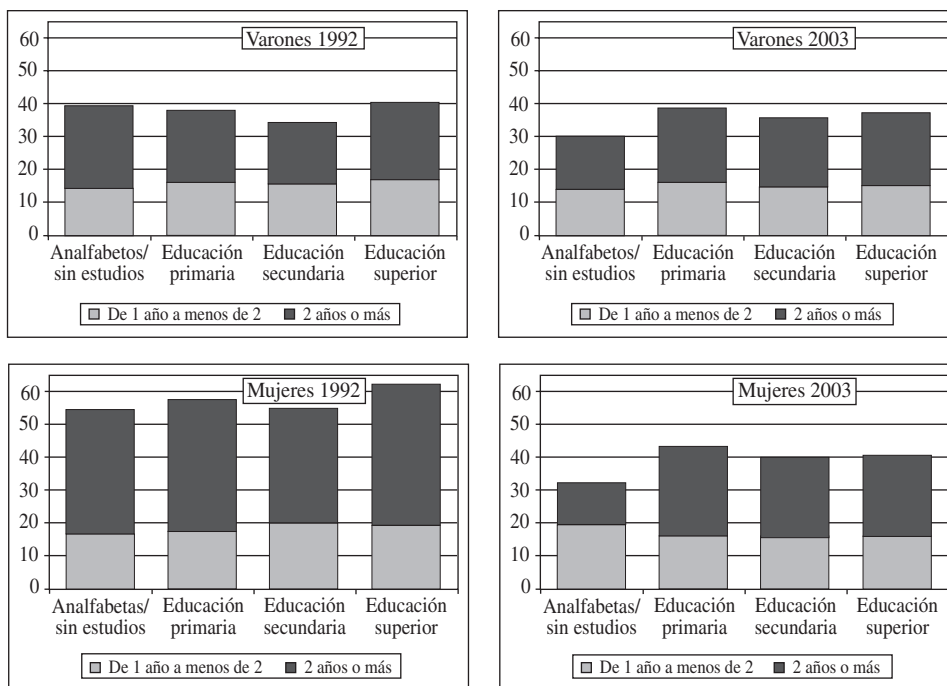
A parecida conclusión se llega cuando se atiende a la distribución de la población desempleada por nivel de estudios. En 2003, algo más de la mitad de las mujeres en paro tenía estudios secundarios y una cuarta parte estudios superiores; once años antes, la proporción era muy parecida en el primer caso (cerca de un 57 por 100), pero en el segundo era claramente inferior (un 11 por 100).

De igual forma, es destacable la escasa relación directa que presentan los datos actuales de paro de larga duración con el nivel de estudios en la población femenina (gráfico 4.19). Quienes menos sufren periodos muy prolongados de búsqueda de empleo son las mujeres sin estudios, al revés de lo que ocurre entre los desempleados del sexo masculino. Además, aunque entre las paradas con educación primaria es mayor el porcentaje de paro de larga duración, también lo es entre quienes han terminado estudios superiores, sobre todo en el caso de dos años o más de búsqueda de empleo. Así, parece que conforme ha aumentado el peso de los niveles educativos más altos entre la población femenina en general, también lo ha hecho entre la población femenina desempleada, de manera que no está tan claro que se trate sólo de un problema de nivel de formación, aunque sí, probablemente, de tipo de formación.

GRÁFICO 4.19

PARO DE LARGA DURACIÓN POR SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS, 1992 Y 2003

(Porcentaje de parados con un año o más de búsqueda de empleo sobre el total de desempleo en cada sexo y nivel de estudios terminados, segundos trimestres)



Los datos de actividad y desempleo desde 2001 reflejan la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

Un lugar común al hablar del paro femenino es subrayar su asociación con posiciones subordinadas desde un punto de vista económico dentro de los hogares familiares. Con ello, implícitamente suele aducirse que tras la mayor tasa de desempleo de las mujeres se encuentra cierta menor intensidad de éstas en la búsqueda de empleo, pese a que la definición de paro, que incorpora requisitos sobre esa intensidad de búsqueda, es la misma para ambos sexos. Es cierto que una parte importante y creciente de las mujeres desempleadas son cónyuges de lo que las estadísticas de población activa denominan ahora «persona de referencia» y que hasta hace poco tiempo designaban como «sustentador principal», en una más clara alusión a la característica básica que subyace a esa condición.

En 2003, un 45,2 por 100 de las paradas eran cónyuges de las personas de referencia de los hogares y un 37,4 por 100 eran hijas, mientras que sólo un 13,4 por 100 eran ellas mismas las personas de referencia. Entre los varones desempleados, la mayor parte eran hijos (51,6 por 100) y personas de referencia (38,4 por 100), y sólo en un 4,1 por 100 de los casos eran cónyuges.

Sin embargo, esas proporciones reflejan básicamente la distribución de la población por sexo y posiciones dentro del hogar familiar: en ese mismo año, las cónyuges representaban un 51,8 por 100 de las mujeres con 16 y más años de edad, un 49,4 por 100 de las activas y un 50,2 por 100 de las ocupadas. En realidad, las dos notas más destacables de la distribución de la población por sexo, situación laboral y posición dentro de los hogares familiares (cuadro 4.6) son, por una parte, la mucho mayor proporción, en ambos sexos, de los hijos cuando se atiende al desempleo, probablemente relacionada con la importancia del empleo en su emancipación (los parados permanecerían como «hijos» con mayor frecuencia que los ocupados), y por otra parte, la mucho más baja proporción de personas principales entre los varones desempleados.

CUADRO 4.6

POBLACIÓN POR SEXO, SITUACIÓN LABORAL Y POSICIÓN FAMILIAR, 2003

(Miles de personas y porcentaje de cada posición sobre el total en cada sexo y situación laboral)

Sexo y posición en el hogar	Situación laboral							
	Población en edad de trabajar (16 o más años)		Activos		Ocupados		Parados	
	Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles	%
Varones	16.595,7	100,0	11.166,3	100,0	10.278,7	100,0	887,6	100,0
P. referencia	10.338,9	62,3	6.869,5	61,5	6.529,1	63,5	340,4	38,4
Cónyuge/pareja	826,2	5,0	677,3	6,1	640,7	6,2	36,6	4,1
Hijo	4.637,1	27,9	3.155,8	28,3	2.698,3	26,3	457,5	51,5
Otras posic. (1)	793,5	4,8	463,6	4,2	410,5	4,0	53,1	6,0
Mujeres	17.579,8	100,0	7.584,8	100,0	6.387,4	100,0	1.197,4	100,0
P. referencia	3.635,7	20,7	1.364,9	18,0	1.204,8	18,9	160,1	13,4
Cónyuge/pareja	9.105,5	51,8	3.747,7	49,4	3.206,2	50,2	541,5	45,2
Hija	3.766,2	21,4	2.171,7	28,6	1.724,1	27,0	447,6	37,4
Otras posic. (1)	1.072,4	6,1	300,5	4,0	252,3	3,9	48,2	4,0

(1) Otros parientes y personas no emparentadas.

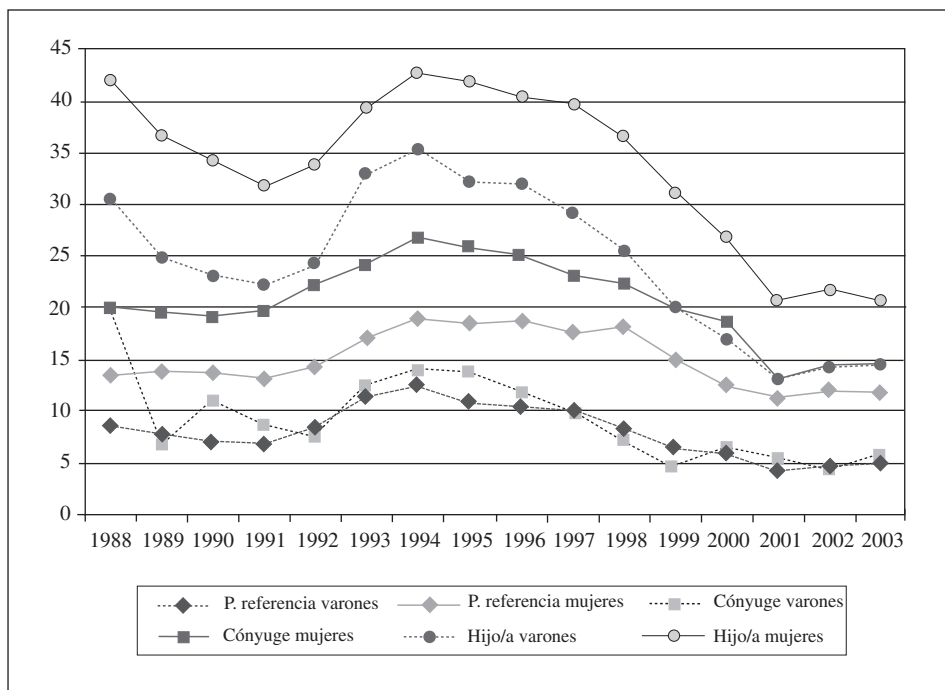
Los datos de actividad y desempleo desde 2001 reflejan la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

GRÁFICO 4.20

TASAS DE PARO POR SEXO Y POSICIÓN FAMILIAR, 1988-2003

(Porcentaje de parados sobre el total de activos en cada sexo y posición familiar, segundos trimestres)



Los datos de actividad y desempleo desde 2001 reflejan la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*. Datos oficiales metodología 2002 (ine.es/inebase).

Además, el examen de estas cifras en términos de tasas de paro arroja de manera muy clara una sistemática mayor importancia del desempleo en el sexo femenino en cualquier posición dentro del hogar y a lo largo de los últimos quince años (gráfico 4.20), circunstancia que permite afirmar la escasa relación entre un paro más alto y una menor intensidad en la búsqueda de empleo de las mujeres, basada en la posición con mayor frecuencia subordinada de éstas —desde un punto de vista económico— en el hogar familiar. En 2003, la tasa de paro entre las personas de referencia era un 5 por 100 en el caso de los varones y un 11,7 por 100 en el de las mujeres; entre los cónyuges, esas tasas

eran, respectivamente, un 5,4 y un 14,5 por 100, y entre los hijos, un 14,5 por 100 para los varones y un 20,6 por 100 para las mujeres.

En definitiva, la evolución del desempleo femenino en el último decenio es, en líneas generales, positiva, si bien ha cambiado significativamente su caracterización. Ya no se trata sobre todo de mujeres de edades intermedias, con bajo nivel de formación y económicamente dependientes de su pareja, circunstancias que hasta hace relativamente poco tiempo parecían configurar la más baja empleabilidad del sexo femenino en España. Por tanto, se hace necesario avanzar en el estudio de los nuevos perfiles del desempleo femenino, ya que conocerlos es clave para el diseño de las políticas destinadas a combatir este problema.

4.5. CONDICIONES DE TRABAJO: LA «BRECHA» SALARIAL

En el Informe CES 3/1994 ya se indicó que el conocimiento de los salarios y las diferencias retributivas entre hombres y mujeres es fundamental en cualquier estudio del mercado de trabajo. En los datos que refería aquel Informe, tomados de la hoy extinta *Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios* (ESA) del INE, la ganancia media por hora trabajada (comprendiendo en ella los pagos totales, en jornada normal y extraordinaria) en el caso de las mujeres era, en 1993, equivalente a un 73,5 por 100 de esa misma ganancia en el caso de los varones.

Esa diferencia, que en el Informe CES 2/2003, sobre *La negociación colectiva como mecanismo para promover la igualdad entre hombres y mujeres*, se denominó «brecha» salarial entre varones y mujeres, siguiendo la ya abundante literatura aparecida en el último decenio, es un hecho claro en las diferentes estadísticas disponibles en 2003. Entre tales estadísticas no se cuenta con la que ha venido a sustituir a la ESA, el *Índice de Coste Laboral* (ICL), que no ofrece ninguna información por sexo, pero ha venido a añadirse el PHOGUE, que incorpora información más amplia y detallada que la de la ESA y permite una buena comparación internacional, aunque a cambio presenta un notable retraso en la disponibilidad de sus resultados. Además del PHOGUE, otra referencia estadística básica sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres es la *Encuesta de Estructura Salarial* (EES) del INE, quizá la más detallada y completa, que cuenta también con datos comparables para toda la Unión Europea, pues se trata de un proyecto europeo coordinado por Eurostat. Sus últimos datos hoy disponibles, correspondientes a 1995, son antiguos para incorporarlos en el estudio, pero habrá que atender a la próxima aparición de nuevos resultados para afinar las conclusiones sobre la evolución de la «brecha» salarial.

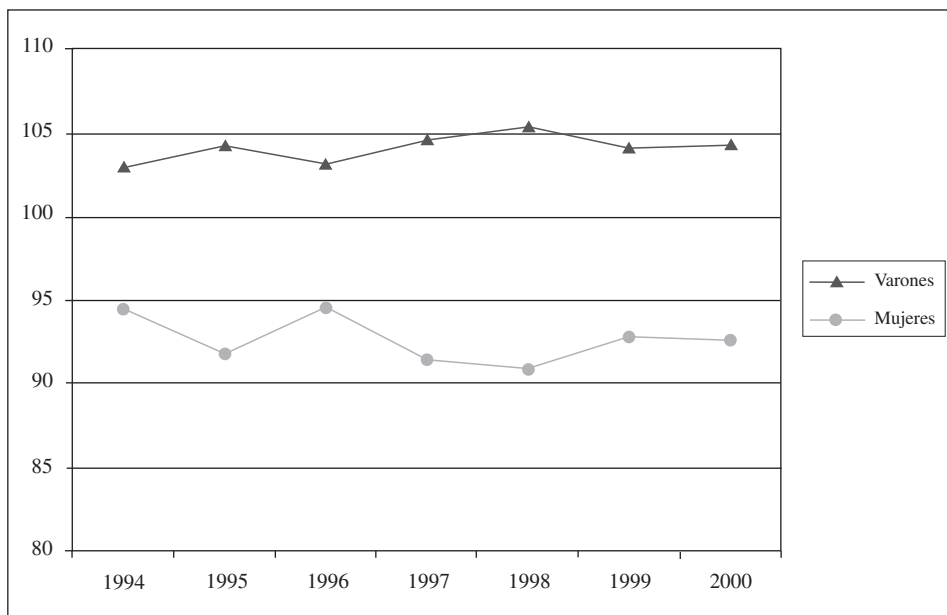
Y ello porque, de hecho, como también se recogió en el Informe CES 2/2003, sobre esa «brecha» se pueden encontrar diagnósticos variados en función de las fuentes estadísticas utilizadas y de las metodologías de cálculo empleadas. Con datos del PHOGUE para el año 2000, el salario medio neto por hora de las mujeres que trabajaban 15 o más horas a la semana era un 92,6 por 100 del correspondiente al total de ambos sexos, mientras que el de los varones se situaba en un 104,3 por 100. Así, la «brecha» salarial se situaría en España en torno a 11 puntos, sin que pueda apreciarse ninguna tendencia clara sobre su evolución en el periodo 1994-2000 (gráfico 4.21).

Cabe advertir que el resultado español no es en absoluto atípico dentro del panorama europeo: con datos de Eurostat⁴⁰, en 1998 la ganancia salarial de las mujeres asalariadas de la industria y los servicios en España se situaba en torno

GRÁFICO 4.21

DIFERENCIA SALARIAL POR SEXO, 1994-2000

(Salario medio neto por hora en el total de ambos sexos = 100, asalariados que trabajan quince o más horas a la semana)



Fuente: INE, *Panel de Hogares de la Unión Europea* (ine.es/inebase).

⁴⁰ Eurostat, *Statistics in focus*, tema 3, núm. 5, 2001.

al 80 por 100 de la correspondiente a los varones, pero sólo cinco países de la Unión Europea (Bélgica, Dinamarca, Luxemburgo, Finlandia y Suecia) arrojaban mejores resultados que el español. La razón no es otra que la confluencia de diversos factores en la composición de los salarios, que explican en buena medida (lo que no significa que lo expliquen completamente) esa «brecha» salarial, y lógicamente también las diferencias por países. Entre tales factores cabe citar, tras un breve repaso a los datos disponibles en la EES y en el PHOGUE, los siguientes: jornada, ocupación, rama de actividad económica, nivel educativo, edad, antigüedad, tipo de contrato, tamaño de la empresa y sector institucional (público o privado) de encuadre de los asalariados. Varios de estos factores, además, se encuentran a su vez correlacionados, de manera que se requeriría un análisis claramente complejo para determinar su impacto individual y conjunto en la «brecha» salarial, de manera que pudiese estimarse qué parte de la misma no respondería a todo un conjunto de factores objetivos. Dicho análisis no sólo excede el propósito de este Informe, sino que es difícil de llevar a cabo con solidez a partir de los datos disponibles, tanto por la falta de desagregación suficiente en algunos casos (señaladamente en las ocupaciones) como por problemas derivados del tamaño muestral en otros.

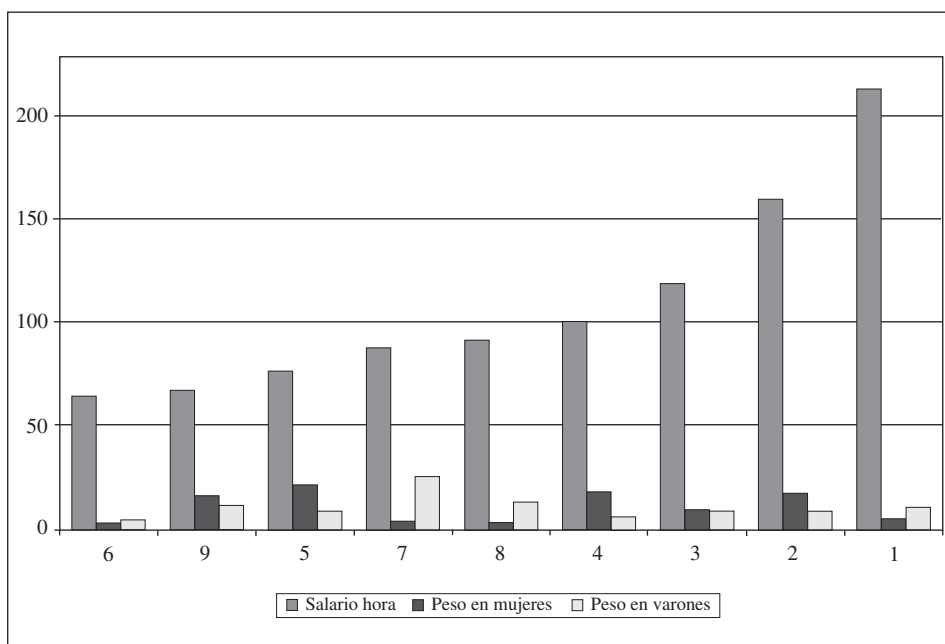
Con todo, a título meramente ilustrativo cabe señalar la importante influencia del grupo de ocupación en los distintos salarios por hora, que afectan tanto a varones como a mujeres, pero que repercuten más en el salario medio de éstas por el distinto peso que tienen los grupos de ocupación en el empleo asalariado femenino y masculino, circunstancia que antes se denominó segregación ocupacional. Con datos del PHOGUE para el año 2000, la distancia en puntos porcentuales de salario neto por hora entre los grupos de ocupación mejor y peor retribuidos era nada menos que de 148. Además, el peso del grupo superior sobre el empleo femenino era, en ese mismo año, la mitad que el que se observaba en el caso de los asalariados varones (gráfico 4.22).

Otros resultados de interés ya se indicaron en el mencionado Informe CES 2/2003, donde se señalaba que la distancia entre varones y mujeres era más amplia en el sector privado que en el público (20 y 13 por 100, respectivamente, en 1999), en los jóvenes que en los adultos (23 por 100 en 16-29 años, 9,5 en 30-49 años y 4 por 100 en 50-64 años, también en 1999), o en el caso de los ocupados con estudios superiores (24 frente a 12 por 100 entre quienes habían completado estudios secundarios y 21 por 100 entre los que tenían estudios terminados de nivel inferior al secundario). Pero quizá es conveniente señalar un resultado más, en ocasiones preterido en el estudio de los factores que intervienen en la composición de la «brecha» salarial, que es la amplia distancia de las retribuciones según el tamaño de la empresa (gráfico 4.23). Esa diferencia por tamaño ha tendido

GRÁFICO 4.22

DIFERENCIA SALARIAL POR GRUPOS DE OCUPACIÓN DE LA CNO94, 2000

(Salario medio neto por hora para el total de ocupaciones = 100, asalariados que trabajan quince o más horas a la semana y peso de cada grupo ocupacional en el total de asalariados en cada sexo)



- | | |
|--|--|
| 1: Dirección de las empresas y de la Administración Pública. | 6: Trabajadores cualificados en agricultura y pesca. |
| 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales. | 7: Trabajadores cualificados en industria y construcción, excepto operadores de instalaciones o maquinaria y montadores. |
| 3: Técnicos y profesionales de apoyo. | 8: Operadores de instalaciones o maquinaria y montadores. |
| 4: Empleados de tipo administrativo. | 9: Trabajadores no cualificados. |
| 5: Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio. | |

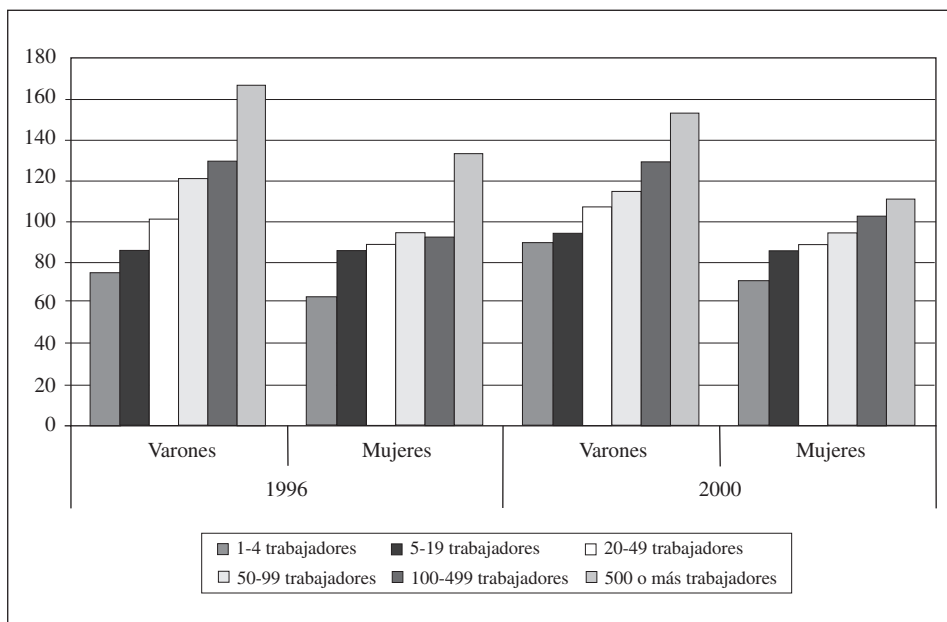
Fuente: INE, Panel de Hogares de la Unión Europea (ine.es/inebase).

a reducirse entre 1996 y 2000 (que es el periodo para el que se dispone de datos del PHOGUE), al tiempo que parece haberse ampliado la correspondiente al salario neto por hora y sexo. Pero sigue siendo muy apreciable. Tanto como para que pueda observarse inmediatamente que, por ejemplo, en el año 2000 las mujeres asalariadas en empresas de 100 o más trabajadores percibían salarios netos por hora más altos que los varones en empresas de hasta veinte personas en plantilla.

GRÁFICO 4.23

DIFERENCIA SALARIAL POR SEXO Y TAMAÑO DE LA EMPRESA, 1996 Y 2000

(Salario medio neto por hora para ambos sexos en el total de tamaños = 100, asalariados que trabajan quince o más horas a la semana)



Fuente: INE, *Panel de Hogares de la Unión Europea* (ine.es/inebase).

Pero en este punto es imprescindible recordar también el impacto de la negociación colectiva en la presencia, o al menos en su resistencia a la baja, de diferencias salariales por sexo. El Informe CES 2/2003 apuntó que tales diferencias derivarían, en ocasiones, de la configuración del sistema de clasificación profesional, muchas veces predeterminado, a su vez, por el método de valoración de puestos de trabajo utilizado.

Parece que los sistemas de clasificación profesional basados en categorías profesionales y su reflejo en el sistema retributivo han provocado diferencias salariales que se han ido perpetuando en aquellos ámbitos de negociación que han reproducido las clasificaciones profesionales y los criterios de valoración de puestos de trabajo que se establecieron en las ya derogadas Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo. Este tipo de inercias en la negociación, junto a algunas

otras cuestiones también señaladas en el Informe CES 2/2003 y que no sólo afectan a esta materia (desconocimiento de la problemática, su complejidad, dificultades o deficiencias en el control de legalidad del contenido convencional, etc.), se encuentran, asimismo, en el origen de las diferencias retributivas.

No obstante, el desarrollo de la negociación colectiva española en los últimos años pone de manifiesto una paulatina evolución hacia la sustitución de esos antiguos sistemas de clasificación profesional por otros sistemas que se apoyan en la definición del grupo profesional. Esta actitud renovadora es especialmente evidente en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal. La introducción de estos sistemas en la negociación colectiva es un elemento favorable a la igualdad entre hombres y mujeres, en particular, la introducción de sistemas de valoración de puestos de trabajo neutros desde la perspectiva de género, es decir, que eviten el sesgo de género en la descripción de habilidades o requisitos para los puestos, evitando la omisión de competencias que se entienden innatas en las mujeres, o la sobrevaloración de las que tradicionalmente se han considerado como masculinas. A tal respecto ya existen ejemplos de buenas prácticas negociales, varios de ellos recogidos en el documento *Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*, aprobado por la Comisión de seguimiento del ANC-2003 el 17 de febrero de 2003.

El Informe CES 2/2003 indicaba también que sería interesante pactar en la negociación colectiva acciones de diverso tipo que permitieran una mayor diversificación profesional, tanto horizontal como vertical, dado que la segregación ocupacional es un factor de primer orden en la explicación de las diferencias retributivas. Exploraba, asimismo, algunas otras posibilidades, como la fijación de un salario mínimo de sector, la asignación de una parte del incremento salarial al ajuste de abanicos salariales, o la mayor vinculación de complementos salariales a factores objetivos, relacionados con la competencia o la productividad, en sustitución de otros más tradicionales de los que se benefician en menor medida las mujeres, como el de antigüedad o el de disponibilidad horaria.

4.6. LAS MUJERES INMIGRANTES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Un aspecto relevante del panorama sociolaboral actual es el progresivo aumento del número de trabajadores extranjeros. El fenómeno migratorio en España, de forma parecida a lo que sucede en otros países que se encuentran en las fases iniciales del ciclo migratorio como Italia, Grecia o Portugal, se caracteriza por la fuerte intensificación de los flujos de carácter laboral, que además tienen un importante componente femenino.

Dado que el estatuto jurídico-laboral de los trabajadores procedentes del Espacio Económico Europeo ⁴¹ es diferente del que se aplica al resto de los trabajadores extranjeros, y que ello condiciona los respectivos patrones de inserción laboral, parece aconsejable, en la medida en que las estadísticas disponibles lo permitan, estudiar separadamente la situación de ambos grupos de personas.

Según los datos de afiliación a la Seguridad Social, en 2003 había 917.127 trabajadores extranjeros en situación de alta laboral, lo que representa un 5,6 por 100 del total de afiliados. De esta cifra, 327.996 eran mujeres, es decir, más de un tercio de los trabajadores extranjeros y un 5,1 por 100 del total de mujeres afiliadas a la Seguridad Social.

CUADRO 4.7

**TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ALTA LABORAL
EN LA SEGURIDAD SOCIAL, POR SEXO**
(Medias anuales y porcentajes)

		1999	2000	2001	2002	2003 *
Personas	Total	14.344.900	15.062.900	15.649.900	16.126.300	16.574.200
	Mujeres	5.221.900	5.604.800	5.940.300	6.225.100	6.484.900
	Extranjeros	334.976	402.711	557.074	766.470	917.127
	Mujeres extranjeras	118.604	139.730	190.577	268.624	327.996
	Extranjeros no EEE	210.362	261.328	395.742	585.842	715.265
Mujeres / total **	Mujeres/total	36,5	37,3	38,1	38,7	39,1
	Mujeres extranjeras/extranjeros	35,4	34,7	34,2	35,1	35,8
Extranjeros/total	Extranjeros/total	2,3	2,7	3,6	4,8	5,6
	Mujeres extranjeras/mujeres	2,3	2,5	3,2	4,3	5,1
	Extranjeros no EEE/total	1,5	1,7	2,5	3,6	4,3
Aportación crecimiento afiliación ***	Extranjeros/total		9,4	26,3	44,0	35,4
	Mujeres extranjeras/mujeres		5,5	15,2	27,4	23,3
	Extranjeros no EEE/total		7,1	22,9	39,9	30,3

* Media de los meses enero a septiembre de 2003.

** Excluidos del total los no clasificables según sexo.

*** El dato de 2003 se ha calculado respecto a la media de altas registradas de enero a septiembre de 2002.

Fuente: MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

⁴¹ El Espacio Económico Europeo comprende a los países de la Unión Europea, Noruega, Islandia y Liechtenstein. No obstante, los nacionales de Suiza gozan también de un estatuto jurídico similar.

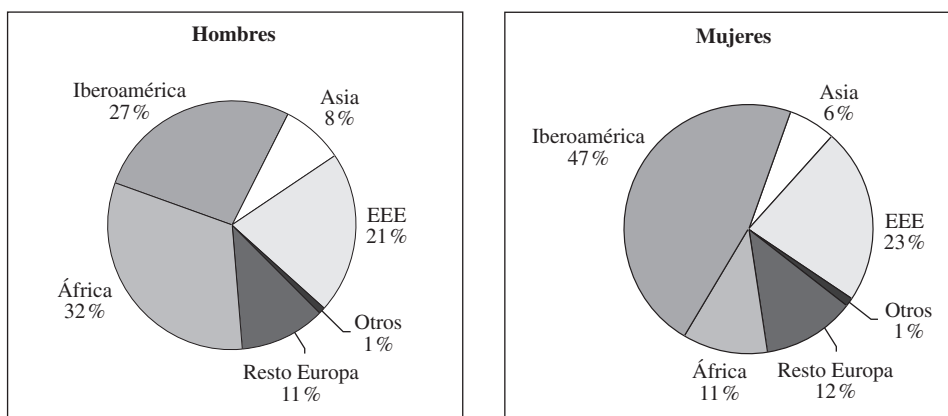
Los datos de afiliación muestran que en los últimos años se ha producido un aumento constante y creciente del peso relativo de las personas extranjeras, ya sean hombres o mujeres, en el total de afiliados a la Seguridad Social. En particular, el porcentaje de trabajadoras extranjeras, que en 1999 era del 2,3 por 100, se ha elevado en más de 2,5 puntos porcentuales en sólo tres años. Es decir, que una parte creciente del aumento de la afiliación, y por ende de la recaudación por cotizaciones, se debe a la incorporación de personas extranjeras al sistema. Concretamente, alrededor de una cuarta parte del aumento de la afiliación femenina registrado en 2002 y 2003 responde a la incorporación de trabajadoras extranjeras (cuadro 4.7).

En 2002 las trabajadoras latinoamericanas constituían con diferencia el grupo más numeroso (47,3 por 100), seguido de las mujeres procedentes del Espacio Económico Europeo (23,5 por 100) y, a gran distancia, de las trabajadoras del resto de Europa (11,7 por 100) y de África (10,6 por 100). En comparación con la distribución por nacionalidades de los trabajadores varones, resulta significativa la escasa presencia relativa de mujeres africanas y la gran proporción de latinoamericanas (gráfico 4.24).

GRÁFICO 4.24

TRABAJADORES EXTRANJEROS POR SEXO Y ÁREA GEOGRÁFICA DE PROCEDENCIA, 2002

(Altas laborales de la Seguridad Social a 14-1-2003)



Fuente: Ministerio del Interior, *Anuario Estadístico de Extranjería*.

En los últimos años se observan, no obstante, dinámicas diferenciadas en el crecimiento de la afiliación de los distintos colectivos de mujeres. En general,

el aumento de la afiliación a la Seguridad Social de extranjeros que no proceden del Espacio Económico Europeo ha sido especialmente pronunciado, probablemente como consecuencia de los procesos de regularización extraordinarios llevados a cabo (concretamente, en 2001 y 2002). Mientras que la afiliación de mujeres procedentes del Espacio Económico Europeo registró tasas de crecimiento relativamente bajas y decrecientes, la afiliación de mujeres de otras nacionalidades aumentó a tasas elevadas y crecientes: un 46 por 100 en 2001 y el 58 por 100 en 2002.

Dentro de este último grupo, sin embargo, se observan marcadas diferencias. En 2002 las europeas de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo casi duplicaron su número y las latinoamericanas aumentaron un 68 por 100, mientras que la afiliación de mujeres africanas sólo creció un 25 por 100 (cuadro 4.8). Este menor crecimiento relativo de las trabajadoras africanas, que son mayoritariamente marroquíes, puede ser un reflejo de patrones migratorios diferentes (menor peso relativo de las mujeres) o de diferentes dinámicas de inserción laboral (menor propensión a incorporarse al mercado laboral); aunque no hay que descartar, a la vista de las relativamente bajas tasas de crecimiento de la afiliación que también se registran entre los hombres africanos, la influencia que haya podido tener la orientación favorable a determinadas nacionalidades de la política de concesión de permisos de trabajo en los últimos años.

CUADRO 4.8

**CRECIMIENTO DE LA AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS EN 2000-2002,
POR SEXO Y ÁREA GEOGRÁFICA DE PROCEDENCIA**
(Variación interanual en porcentaje)

	Mujeres		Hombres	
	2000-2001	2001-2002	2000-2001	2001-2002
EEE	19,4	12,7	16,4	13,8
No EEE	45,9	57,7	50,0	42,3
Resto de Europa	77,1	95,1	93,9	80,1
África	28,3	25,0	29,0	21,2
Latinoamérica	53,7	67,6	101,4	68,3
Asia	18,8	21,9	30,0	33,2
Total	36,8	44,2	40,0	35,2

Fuente: Ministerio del Interior, *Anuario Estadístico de Extranjería*.

El hecho de que el 52 por 100 de las mujeres con permiso de residencia en vigor a 31 de diciembre de 2002 estuvieran afiliadas a la Seguridad Social

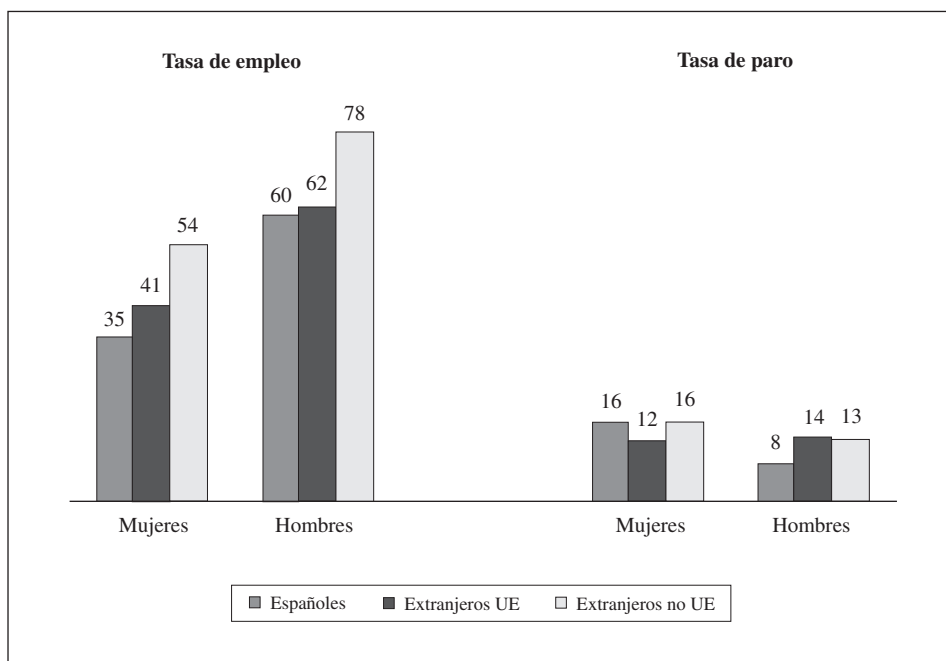
permite concluir que la incorporación al mercado de trabajo español constituye el núcleo del proyecto migratorio de la mayoría de las mujeres extranjeras que viven en España, y ello a pesar de que el índice de afiliación subestima probablemente su presencia en el mercado laboral, como parece atestiguar el número de ocupadas extranjeras según el *Censo de Población en 2001*, un tercio mayor que el número de afiliadas no españolas en ese mismo año.

Los datos de Eurostat también permiten avalar esta afirmación acerca de la relación entre inmigración y mercado de trabajo. Concretamente, la tasa de empleo femenina, es decir, la proporción de mujeres de 15 o más años que estaba ocupada, era en 2002 del 54 por 100 entre las extranjeras no comunitarias. Esa tasa resultaba significativamente superior a la de las mujeres nacionales de algún Estado miembro de la Unión Europea, que era del 41 por 100 en ese mismo año. Mayor era la distancia con la tasa de empleo de las españolas, que se situó

GRÁFICO 4.25

TASAS DE EMPLEO Y PARO DE LOS ESPAÑOLES Y LOS EXTRANJEROS, 2002

(Porcentaje de la población de 15 o más años)



Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

CUADRO 4.9

**ÍNDICE DE AFILIACIÓN DE LOS PRINCIPALES COLECTIVOS
DE MUJERES EXTRANJERAS RESIDENTES EN ESPAÑA EN 2002**
(Porcentaje de afiliadas a la Seguridad Social sobre el total de mujeres
residentes en cada nacionalidad)

	A Mujeres afiliadas a la S.S. (1)	B Mujeres residentes (2)	A/B Índice de afiliación
EEE	72.645	173.051	42,0
No EEE	236.756	417.578	56,7
Resto Europa	36.249	47.089	77,0
Rumania	12.457	12.178	102,3
Ucrania	6.570	6.717	97,8
Bulgaria	4.852	6.005	80,8
Polonia	4.229	5.908	71,6
Rusia	3.366	5.773	58,3
África	32.745	114.139	28,7
Marruecos	24.479	92.167	26,6
Latinoamérica	146.179	205.849	71,0
Ecuador	58.203	57.530	101,2
Colombia	33.152	42.800	77,5
Perú	15.146	22.528	67,2
R. Dominicana	10.686	21.956	48,7
Cuba	6.270	14.159	44,3
Argentina	6.413	13.816	46,4
Brasil	4.136	9.266	44,6
Asia	18.938	42.169	44,9
China	9.423	20.026	47,1
Filipinas	6.338	9.263	68,4
Total	309.401	590.629	52,4

(1) Mujeres extranjeras en alta laboral de la Seguridad Social a 13 de enero de 2003.

(2) Mujeres extranjeras con permiso de residencia en vigor a 31 de diciembre de 2002.

Fuente: Ministerio del Interior, *Anuario Estadístico de Extranjería*.

en un 35 por 100. Entre los hombres se reproducía el mismo patrón, aunque las tasas de empleo eran superiores a las de las mujeres en todos los casos. Por otro lado, parece que el desempleo afectaba por igual a españolas y extranjeras de países no comunitarios (16 por 100), y en menor medida a las extranjeras comunitarias (12 por 100). Esta escasa incidencia relativa del paro entre las extranjeras contrasta con la situación de los varones extranjeros, que presentaban tasas de desempleo muy superiores a la de los españoles (gráfico 4.25).

Pero no todos los colectivos de mujeres extranjeras presentan pautas laborales similares (cuadro 4.9). Destaca, en primer lugar, la diferencia entre el índice de afiliación de las mujeres procedentes del Espacio Económico Europeo, que es del 42 por 100, y el del resto, que por término medio es del 57 por 100. Dentro de las mujeres inmigrantes no comunitarias, los grupos que presentan mayores índices de afiliación son los de países del Este de Europa, de Latinoamérica, especialmente Colombia, Ecuador y Perú, y, dentro de las asiáticas, las filipinas. En cambio, el porcentaje de mujeres residentes que están afiliadas a la Seguridad Social es más pequeño (29 por 100) en el caso de las marroquíes.

En cuanto a la estructura sectorial del empleo de las mujeres extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, en 2002 el 86 por 100 se ocupaba en el sector servicios, frente al 46 por 100 de los hombres. El resto de los varones extranjeros trabajaba en la construcción (23 por 100), en la agricultura (18 por 100) y, en menor medida, en la industria (11 por 100). En comparación con el reparto sectorial del empleo en el ámbito nacional, cabe destacar la mayor presencia relativa de extranjeros, tanto de hombres como de mujeres, en el sector primario, y el inferior porcentaje de quienes trabajan en la industria. En el caso de las mujeres, la concentración de las extranjeras en el sector servicios es, en términos porcentuales, 5 puntos mayor que el promedio nacional (gráfico 4.26).

El detalle por ramas de actividad muestra que más de una cuarta parte de las mujeres foráneas se ocupa en el servicio doméstico, un sector ya de por sí muy feminizado, de escaso prestigio social y que requiere escasa cualificación. Este sector, junto a la hostelería y el comercio, agrupa a más de la mitad de las mujeres inmigrantes, y si a estas actividades unimos la agricultura y otros servicios empresariales, entre los que destaca el sector de limpiezas, el porcentaje se eleva a más del 70 por 100 (cuadro 4.10). Estos datos, a pesar de incluir tanto a las extranjeras comunitarias como no comunitarias, indican una clara concentración de estas personas en determinados segmentos o «nichos» laborales caracterizados, en general, por elevados niveles de precariedad laboral e importante volumen de economía sumergida⁴².

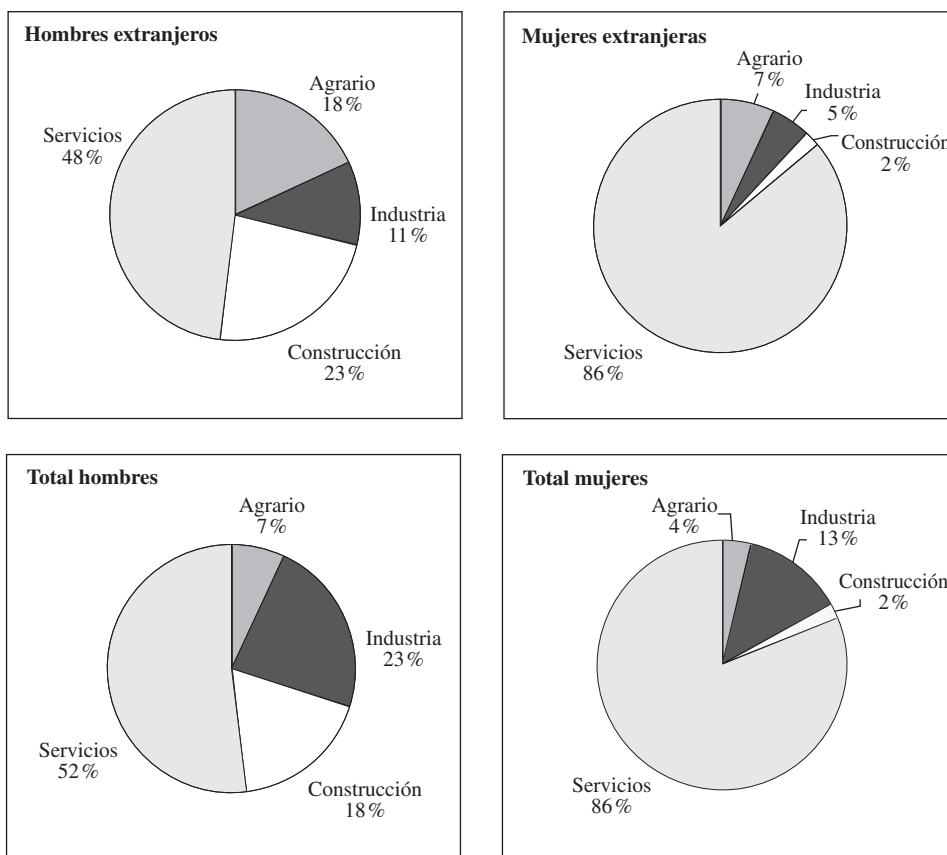
No cabe duda de que los factores que determinan las modalidades de inserción en el mercado de trabajo no son los mismos para las extranjeras procedentes del Espacio Económico Europeo que para el resto. En el primer caso, la obtención

⁴² Además, parece que una parte creciente de las trabajadoras del sexo son extranjeras, pero al tratarse de una actividad altamente estigmatizada y de un sector absolutamente desregulado y, por lo tanto, ausente de las estadísticas oficiales, resulta imposible ofrecer una estimación del número de mujeres que se ocupan en él (véase «Mujeres inmigrantes ocupadas en servicios sexuales», en IOÉ, *Mujer, inmigración y Trabajo*, IMSERSO, 2001).

GRÁFICO 4.26

**DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LOS TRABAJADORES NACIONALES
Y EXTRANJEROS EN 2002, POR SEXO**

(Porcentajes)



Nota: Trabajadores extranjeros = afiliados en alta laboral de la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2002. Total = ocupados en el cuarto trimestre de 2002 según la EPA.

Fuentes: MTAS, *Anuario de Estadísticas Laborales*; INE, *Encuesta de Población Activa*.

de la tarjeta de residencia da derecho a estas mujeres a trabajar en España sin restricciones, es decir, en los mismos términos que las mujeres españolas⁴³. Sin

⁴³ Real Decreto 178/2003, de 14 de febrero, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio

CUADRO 4.10
DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EXTRANJERAS EN ALTA LABORAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR RAMA DE ACTIVIDAD, 1999-2002
(Porcentajes)

Ramas	1999	2000	2001	2002
Total ramas	118.604 = 100	157.780 = 100	208.414 = 100	300.543 = 100
Servicio doméstico	32,3	27,2	23,8	25,7
Hostelería	16,6	18,4	19,4	19,2
Otras actividades empresariales	7,6	9,7	10,8	10,9
Comercio al por menor	7,4	7,8	8,2	8,2
Agricultura	3,2	4,0	5,8	6,7
Educación	7,0	5,9	4,8	3,6
Comercio al por mayor	3,9	4,1	4,5	4,4
Act. sanitarias y sociales	3,0	2,9	3,0	3,0
Act. asociativas, recreativas y culturales	3,1	2,9	2,7	2,4
Inmobiliarias	2,7	2,8	2,6	2,4
Act. diversas de servicios personales	1,7	2,0	2,0	2,0
Act. anexas a transportes y comunicaciones	2,0	2,1	1,9	1,7
Construcción	1,3	1,5	1,6	1,7
Industria textil	0,9	1,3	1,4	1,3
Ind. alimentos, bebidas y tabaco	0,8	1,0	1,3	1,4
Resto	6,4	6,4	6,2	4,0

Fuente: MTAS, *Anuario de Estadísticas Laborales*.

embargo, la incorporación al mercado de trabajo español de las mujeres procedentes del resto de países está condicionada a la obtención de una autorización administrativa para trabajar, para cuya concesión se tiene en cuenta la situación nacional de empleo. Estos permisos de trabajo se conceden con carácter temporal y en la mayoría de los casos se limitan a determinados territorios, sectores y actividades⁴⁴.

La estadística de permisos de trabajo resulta elocuente a este respecto. Los datos muestran que a lo largo del decenio 1991-2001 los permisos de trabajo concedidos a extranjeros, hombres y mujeres, se han concentrado en cinco ramas

Económico Europeo; Orden de 7 de febrero de 1997, por la que se regula la tarjeta de extranjero; Acuerdo sobre la Libre Circulación de Personas entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la Confederación Suiza, por otra (*Diario Oficial de la Comunidad Europea*, de 30 de abril de 2002).

⁴⁴ Artículos 36 y siguientes de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

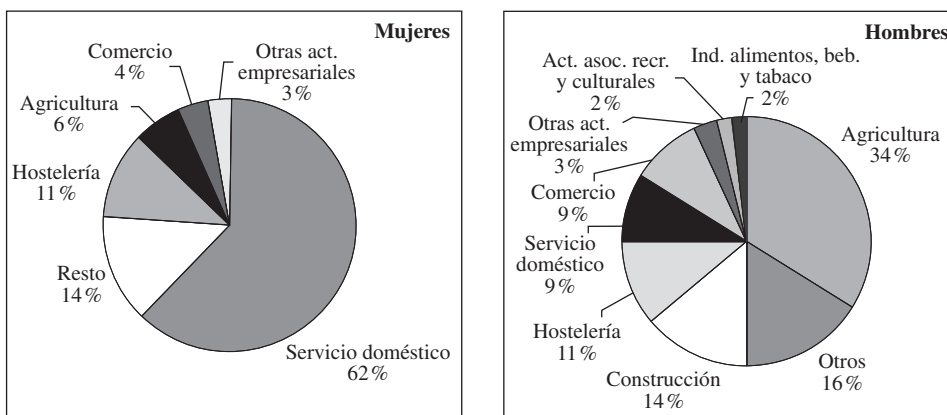
de actividad intensivas en mano de obra de baja cualificación: servicio doméstico, agricultura, construcción, hostelería y comercio.

En el caso de las mujeres, la concentración de los permisos en el sector del servicio doméstico es muy acusada. En 1999, último año para el que se dispone de información desagregada por sexo, nada menos que el 62 por 100 de los más de 42.000 permisos concedidos a mujeres autorizaban para trabajar en el servicio doméstico, el 11 por 100 en hostelería y el 6 por 100 en agricultura (gráfico 4.27). Los permisos concedidos a los hombres, en cambio, presentan una mayor diversificación ocupacional, aunque la concentración es importante en agricultura (34 por 100), en construcción (14 por 100) y en hostelería (11 por 100).

GRÁFICO 4.27

PERMISOS DE TRABAJO CONCEDIDOS EN 1999 POR RAMA DE ACTIVIDAD

(En porcentaje)



Fuente: MTAS, *Estadística de Permisos de Trabajo a Extranjeros*.

Puede afirmarse que en el caso de las mujeres no comunitarias la política de permisos determina en primera instancia su estructura ocupacional, con independencia de sus preferencias y cualificaciones, así como su estabilidad laboral debido al carácter generalmente temporal de las autorizaciones para trabajar⁴⁵. No obstante, resta por dilucidar si a medida que se alargue el tiempo medio de permanencia en España se incrementarán las posibilidades de movilidad y ascenso ocupacional de estas trabajadoras.

⁴⁵ Además, favorece la existencia de un volumen importante de trabajadoras en situación administrativa irregular debido a las dificultades que entraña la obtención y la renovación de los permisos.

CAPÍTULO 5

TRABAJO DOMÉSTICO, FAMILIA Y USOS DEL TIEMPO

En la actualidad, casi un tercio de la población femenina con edad legal para trabajar se dedica exclusivamente a las tareas domésticas, frente a un exiguo 0,5 por 100 de los hombres, hecho que revela una distribución de funciones muy desigual. Por otro lado, el debate sobre el reparto tradicional de las tareas entre hombres y mujeres ha desvelado la importancia de la vertiente doméstica del trabajo, situándola en un plano reconocible, que en los últimos años trata de medirse en términos de participación económica.

El Informe CES 3/1994 ya puso de relieve la necesidad de abordar el trabajo doméstico como parte integrante del sistema productivo, resaltando las limitaciones de las categorías de trabajo, actividad e inactividad, usadas habitualmente en el estudio de la realidad laboral, por la parcialidad de su composición. Así, se daba cuenta de la falta de inclusión de segmentos de la población como los integrados por quienes realizan trabajo social o por las amas de casa en el cómputo de la actividad, al quedar sus tareas fuera del mercado. Se afirmaba, en fin, que el producto del trabajo de esos grupos es una incuestionable aportación a la economía, aun cuando su labor se desarrolla sin percibir contraprestación dineraria.

Al mismo tiempo, se ha puesto de manifiesto que ese reparto genera efectos sociales negativos, como la restricción de la libertad de las mujeres en la elección

de su actividad (en el mercado de trabajo o en el ámbito doméstico), merced a su adscripción cultural a las tareas de atención al resto de los miembros de sus familias, que perpetúa su anclaje en la esfera doméstica, o el aumento de la carga de trabajo que deriva de la suma de las obligaciones laborales y familiares entre quienes se han incorporado al mercado laboral.

La reciente publicación de un avance de resultados de la *Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003*⁴⁶ ha facilitado la contrastación empírica de esta aseveración, al dar cuenta de los modos diferenciales de asignación de tiempo a distintas actividades diarias atendiendo a la variable sexo. Hombres y mujeres hacen un uso desigual de su tiempo diario, manteniéndose, si bien con pequeñas modificaciones, el patrón de asignación de lo laboral a los primeros y de lo doméstico a las segundas. Este modelo de adscripción social a una u otra esfera (doméstica o laboral) en función del sexo termina en muchos casos redundando en una carga superior de actividad en las mujeres (que además gozan comparativamente de menos tiempo de libre disposición), ya que dicho modelo, de contenido tradicional, convive en la actualidad con la pauta de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

5.1. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

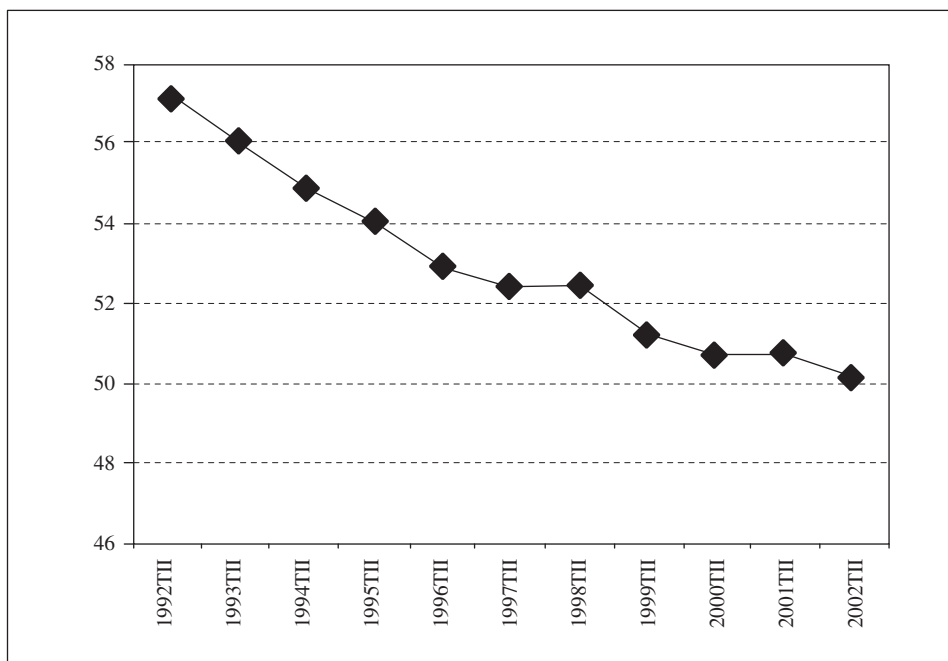
Tanto la evaluación del alcance económico del trabajo realizado mayoritariamente por las mujeres en el entorno doméstico, como la determinación de las consecuencias negativas de su déficit de integración en el mercado laboral, hacen necesario medir el volumen del colectivo femenino dedicado principalmente a las labores del hogar.

A lo largo del último decenio, tal como reflejan los datos de la EPA, la proporción de personas inactivas dedicadas a las labores del hogar ha experimentado un descenso paulatino, pasando de suponer el 39 por 100 del total de inactivos en 1992 a representar el 33 por 100 en 2002. Esta reducción se debe íntegramente a las mujeres. En efecto, la observación de los datos sobre las mujeres incluidas en la categoría de inactivas permite confirmar una lenta pero continua disminución del número de éstas cuya tarea principal se inscribe en el ámbito doméstico (gráfico 5.1). Entre 1992 y 2002, el registro de amas de casa ha pasado de contabilizar 5.898.600 a 5.108.300. De este modo, el peso de las labores domésticas sobre la inactividad femenina ha sufrido una pérdida de 7 puntos porcentuales (57 por 100 en 1992 y 50 por 100 en 2002).

⁴⁶ INE, *Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-2003. Avance de resultados*, 24 de julio de 2003.

GRÁFICO 5.1

MUJERES INACTIVAS DEDICADAS A LAS LABORES DEL HOGAR, 1992-2002
(Porcentaje sobre el total de inactivas)



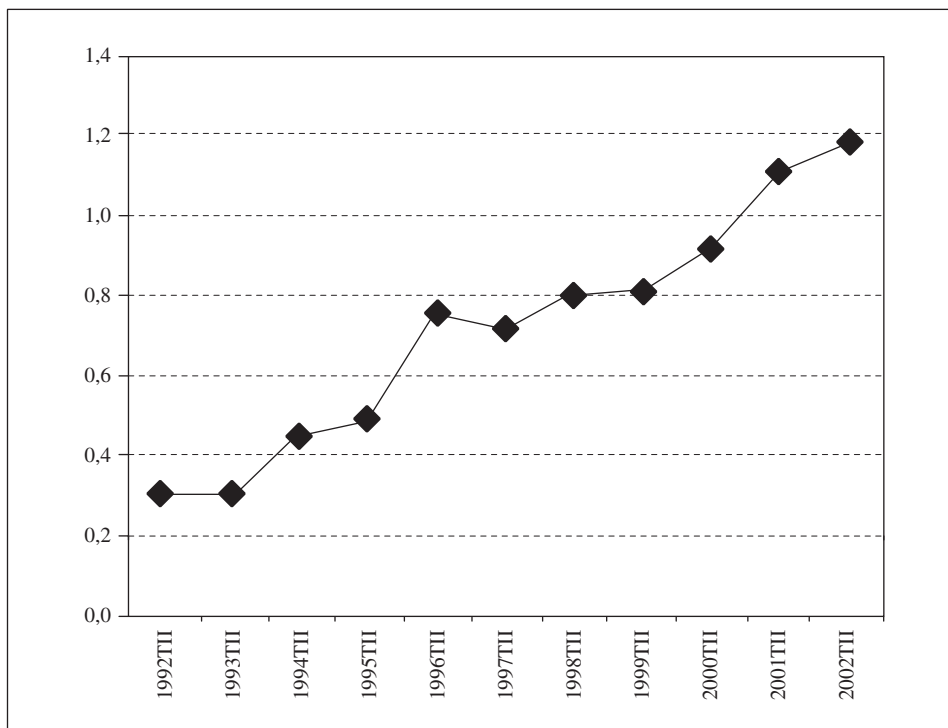
Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

No obstante, las mujeres españolas siguen presentando una de las mayores proporciones de inactividad desde el punto de vista laboral de la Unión Europea y el trabajo doméstico sigue siendo una causa de esa inactividad más frecuente entre ellas que entre las europeas. Con datos de Eurostat, en el año 2000 el porcentaje de mujeres inactivas por «responsabilidades familiares» era casi 6 puntos mayor en España que en el conjunto de la Unión Europea.

Los datos referidos a la inactividad masculina en España muestran una tendencia bien distinta a la de las mujeres (gráfico 5.2), en tanto que el volumen de hombres clasificados como inactivos dedicados a las labores domésticas se ha incrementado de modo no despreciable entre 1992 y 2002 (13.800 al comienzo del período y 65.000 en la actualidad), aunque en términos proporcionales ese aumento no haya supuesto un excesivo avance. La proporción de varones inactivos

GRÁFICO 5.2

VARONES INACTIVOS DEDICADOS A LAS LABORES DEL HOGAR, 1992-2002
(Porcentaje sobre el total de inactivos)



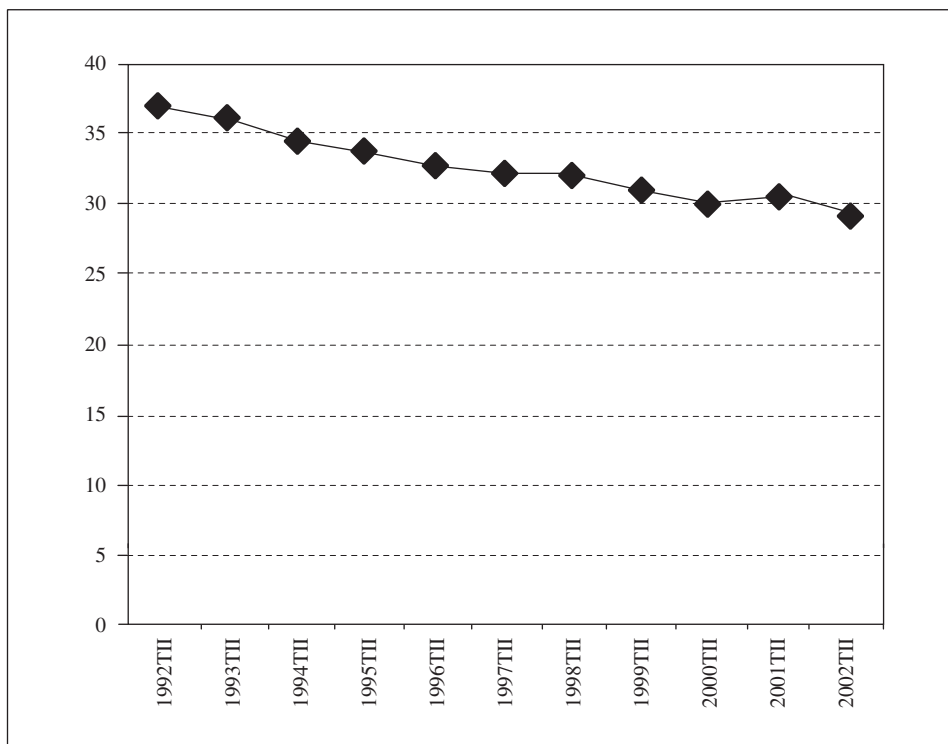
Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

por «responsabilidades familiares» en España era, en el año 2000, muy baja, como también lo era la correspondiente al total de hombres inactivos por ese motivo en la Unión Europea.

Más allá de la estructura de la población inactiva, que como se ha visto ha cambiado hacia un menor peso de las labores domésticas, y teniendo en cuenta al conjunto de la población femenina mayor de 16 años, las tareas del hogar han reducido su peso en ese colectivo, que en el plazo estudiado ha pasado de representar el 37 por 100 a constituir el 29 por 100 (gráfico 5.3). En el caso de los hombres, se aprecia un ligero aumento en ese mismo periodo, pero los dedicados al trabajo doméstico aún no llegan a representar sino el 0,4 por 100 del total (gráfico 5.4).

GRÁFICO 5.3

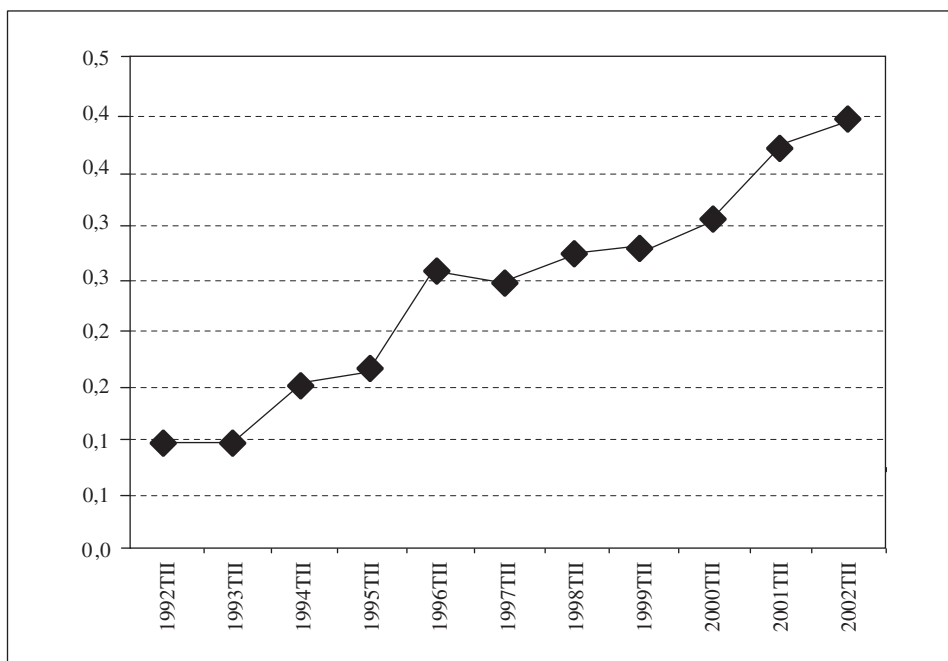
**PORCENTAJE DE AMAS DE CASA SOBRE LA POBLACIÓN FEMENINA
DE 16 Y MÁS AÑOS, 1992-2002**



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

La dedicación a las tareas domésticas se encuentra fuertemente asociada a la edad, pues ésta se vincula también con la situación familiar. Por ello resulta imprescindible distinguir la evolución experimentada por los distintos segmentos de edad, dando cuenta del alcance de la transformación en su conjunto, de su significado en la estructura socioeconómica y de sus implicaciones culturales. Han sido las mujeres de edades intermedias las que han protagonizado el cambio que se ha apuntado, especialmente el sector que cuenta entre 40 y 54 años. Entre 1993 y 2002, la proporción de mujeres de esas edades dedicadas a las tareas reproductivas descendió en más de 15 puntos, situándose en el 39 por 100. También ha sido considerable el descenso en ese periodo de la proporción

GRÁFICO 5.4
PORCENTAJE DE AMOS DE CASA SOBRE LA POBLACIÓN MASCULINA
DE 16 Y MÁS AÑOS, 1992-2002



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

de amas de casa de entre 25 y 39 años, que pasó del 34 al 23,5 por 100, lo que constituye un reflejo de la incorporación femenina a la actividad a partir de esa edad.

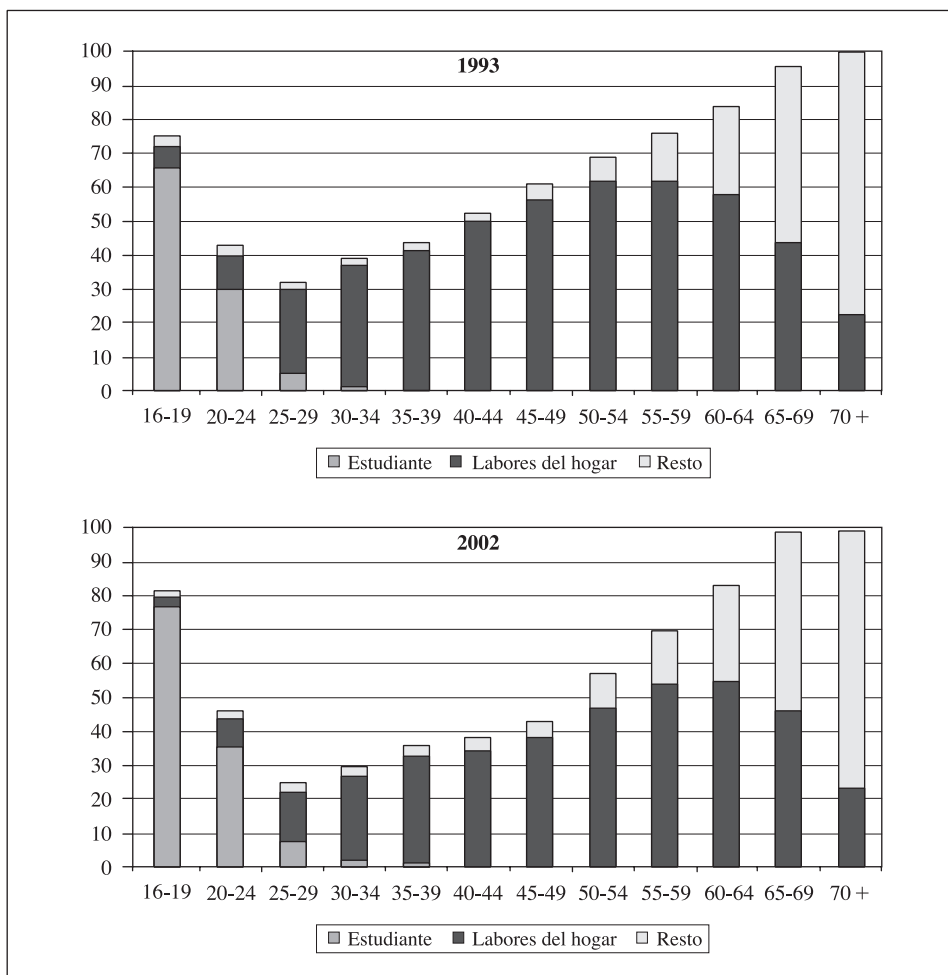
Si es cierto que el volumen y la dirección del cambio son de por sí sugerentes de la tendencia, no lo es menos que la comprensión de este fenómeno requiere saber cuál o cuáles vienen siendo los destinos del contingente de mujeres que ya no se cuentan en la EPA como inactivas dedicadas a las labores del hogar. Entre 1993 y 2002 la población inactiva femenina se redujo en seis puntos, pasando de suponer el 64 por 100 del total de mujeres mayores de 16 años a integrar el 58 por 100 de ese colectivo. Exceptuando el sector más joven (16 a 24 años), cuya tasa de inactividad se incrementó merced a la proporción creciente de estudiantes, y el de mayor edad (mayores de 60 años), que mantuvo tasas de inactividad

similares a lo largo del periodo, el resto redujo su presencia en el sector inactivo, especialmente el colectivo de 40 a 54 años, que pasó de un 61 a un 46 por 100, coincidiendo con el descenso de su presencia proporcional en el colectivo de amas de casa (gráfico 5.5).

GRÁFICO 5.5

INACTIVAS POR CLASE DE INACTIVIDAD Y EDAD, 1993 Y 2002

(Porcentaje de inactivas en cada clase sobre el total de mujeres en cada grupo de edad, medias anuales)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

Sin embargo, en términos de reparto o transferencia de responsabilidades en el entorno doméstico, los datos muestran un escaso avance (cuadro 5.1), puesto que si, en el año 1992 el 99,8 por 100 de los inactivos dedicados a las tareas del hogar eran mujeres, diez años después esa función sigue recayendo en ellas con una frecuencia del 98,7 por 100. En definitiva, como se desarrollará más adelante, especialmente en el capítulo dedicado a la conciliación del trabajo extradoméstico con las responsabilidades familiares, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, lejos de promover una distribución equilibrada del resto de las responsabilidades entre los géneros, parece conducir a una cierta ruptura del principio de reciprocidad que debía estar presente en un contexto donde la lógica de la división del trabajo articulaba el reparto de las tareas socialmente asignadas a cada sexo.

Partiendo de estas evidencias, desde hace algunos años se han ensayado mediciones del valor económico del trabajo doméstico, cuyo fundamento se encuentra, en la actualidad, en la producción de servicios como la limpieza, la alimentación, la educación, el cuidado de la salud y la gestión de la renta y el patrimonio domésticos, entre otros. La inclusión de esas tareas en el terreno de la producción sería, por tanto, la base de la cuantificación económica. Para tales ensayos se han adoptado varias líneas de análisis a fin de calcular esa aportación, siendo la aproximación más aceptada la que consiste en tomar como productivas todas aquellas tareas que puedan ser desarrolladas de forma profesional a cambio de una compensación económica, es decir, que puedan trasladarse al mercado. De ella se derivan técnicas como el coste de reemplazamiento, esto es, la sustitución de la persona responsable midiendo su tiempo de dedicación y multiplicándolo por el coste de contratar a un tercero a precio de mercado. Otra técnica consiste en dividir el trabajo doméstico en tareas susceptibles de ser compradas en el mercado a personas especializadas en cada una, aplicando los precios correspondientes. La técnica del coste de oportunidad, por otro lado, propone calcular el salario que obtendría el responsable del trabajo doméstico si se incorporara al mercado laboral, teniendo en cuenta variables como la instrucción o el sexo. Por último, la técnica del valor añadido que recogería todos los usos y recursos del hogar, estimando su ahorro al producir las propias familias ciertos bienes y servicios. Para todos ellos la base de cálculo es el tiempo empleado en las tareas que procede de información extraída de las encuestas sobre usos del tiempo.

Entre los ensayos de cuantificación del valor monetario atribuible al trabajo no remunerado que se realiza dentro de los hogares españoles, el Instituto de la Mujer publicó en fechas relativamente recientes⁴⁷ el correspondiente a la función

⁴⁷ Instituto de la Mujer, *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*, 2000.

CUADRO 5.1

INACTIVOS POR SEXO Y CLASE DE INACTIVIDAD, 1990-2002

(Miles de personas y porcentajes sobre cada clase de inactividad, medias anuales)

	1990		1993		1996		1999		2002	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Total										
Ambos sexos	14.741,3		15.224,4		15.523,3		15.550,9		15.699,2	
Varones	4.426,0	30,0	4.935,6	32,4	5.293,0	34,1	5.359,3	34,5	5.491,5	35,0
Mujeres	10.315,3	70,0	10.288,8	67,6	10.230,3	65,9	10.191,6	65,5	10.207,8	65,0
Estudiante										
Ambos sexos	2.321,0		2.712,6		2.866,7		2.931,3		2.825,4	
Varones	1.082,9	46,7	1.260,8	46,5	1.333,5	46,5	1.349,7	46,0	1.307,4	46,3
Mujeres	1.238,2	53,3	1.451,8	53,5	1.533,1	53,5	1.581,6	54,0	1.518,0	53,7
Jubilado o prejubilado										
Ambos sexos	3.624,9		3.988,6		4.142,8		4.273,3		4.442,0	
Varones	2.552,3	70,4	2.825,8	70,8	2.987,9	72,1	3.061,8	71,6	3.177,5	71,5
Mujeres	1.072,6	29,6	1.162,8	29,2	1.154,9	27,9	1.211,5	28,4	1.264,5	28,5
Labores del hogar										
Ambos sexos	6.232,6		5.826,9		5.508,3		5.281,2		5.209,0	
Varones	26,4	0,4	18,1	0,3	43,1	0,8	45,1	0,9	74,2	1,4
Mujeres	6.206,2	99,6	5.808,8	99,7	5.465,1	99,2	5.236,1	99,1	5.134,8	98,6
Incap. para trabajar										
Ambos sexos	579,9		584,9		657,3		754,3		872,1	
Varones	345,5	59,6	323,9	55,4	364,5	55,4	418,9	55,5	453,8	52,0
Mujeres	234,4	40,4	261,0	44,6	292,8	44,5	335,5	44,5	418,3	48,0
Pensión no jubilación										
Ambos sexos	1.635,1		1.638,8		1.815,6		1.829,9		1.817,2	
Varones	183,5	11,2	134,9	8,2	165,8	9,1	164,1	9,0	132,5	7,3
Mujeres	1.451,7	88,8	1.503,9	91,8	1.649,8	90,9	1.665,8	91,0	1.684,8	92,7
Actividades benéficas										
Ambos sexos	1,7		1,5		2,4		3,4		2,0	
Varones	1,0	55,9	1,0	63,9	1,4	60,6	2,0	57,4	0,8	40,0
Mujeres	0,8	45,6	0,6	37,7	0,9	39,4	1,5	43,4	1,2	60,0
Otras										
Ambos sexos	346,2		471,3		530,3		477,5		531,6	
Varones	234,6	67,8	371,3	78,8	396,7	74,8	317,8	66,6	345,3	65,0

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

alimentaria, cuyo cálculo responde a la diferenciación en tareas especializadas, como la compra, la preparación de alimentos y la limpieza, así como al tiempo empleado y a los salarios vigentes en el año para el que se realizó la valoración. Esos resultados, que muestran en todos los casos un importante peso económico, serían los siguientes: 11,8 por 100 del PIB atendiendo al criterio de sustitución, esto es, bajo el supuesto de transferencia al mercado de la realización de las tareas, y efectuando el cálculo sobre el salario mínimo interprofesional. Si se toma el criterio de coste de oportunidad, aplicando para el cálculo el salario medio en el sector de la hostelería, la cantidad equivale al 23,3 por 100. Por último, con el mismo criterio, pero aplicando el salario medio, el resultado sería equivalente al 36,2 por 100 del PIB.

5.2. USOS DEL TIEMPO

Como se ha puesto de manifiesto, otra forma de aproximación a la realidad del reparto de responsabilidades es el estudio de los usos del tiempo. La investigación sobre esta materia mediante encuestas ha experimentado un importante desarrollo en las últimas décadas en Europa, siendo su materialización más reciente la recopilación de datos sobre las formas de empleo del tiempo de Eurostat en los distintos Estados miembros de la Unión Europea. La información referida a España, hasta hace poco imprecisa y escasamente representativa, será la aportada por la *Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003*, llevada a cabo por el INE. Dicha encuesta ha sido realizada con el objetivo de obtener información primaria sobre la dimensión del trabajo no remunerado realizado dentro de los hogares, así como conocer la distribución de las tareas y de las responsabilidades familiares entre los distintos miembros del hogar, atendiendo especialmente a las diferencias entre hombres y mujeres, con el fin de orientar posibles políticas de igualdad y de estimar las cuentas satélite del sector doméstico.

El ya citado avance de la *Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003* pone de relieve algunas diferencias importantes entre hombres y mujeres en los modos de administrar su tiempo diario, lo que sugiere diferencias de calidad de vida y distintos grados de autonomía personal en unos y otras.

Todavía hoy puede constatarse la existencia de una división especializada del trabajo por sexo, según la cual las mujeres asumen de forma mayoritaria las actividades relacionadas con el mantenimiento del hogar y la familia, mientras que los hombres afrontan en su mayoría el trabajo productivo o extradoméstico. Así, mientras las mujeres dedican diariamente 4 horas y 30 minutos a las tareas domésticas, los hombres utilizan como promedio 1 hora y 30 minutos. En sentido

inverso, las mujeres pasan una hora y 47 minutos dedicadas al trabajo remunerado, cuando los hombres emplean en la misma actividad 3 horas y 37 minutos.

Estas diferencias se deben fundamentalmente a las menores tasas de ocupación en el colectivo femenino (el dato ofrecido se establece como promedio para el conjunto de la población, incluyendo tanto a quienes tienen empleo como quienes no lo tienen), pero también a una ligera distancia en los tiempos dedicados al trabajo remunerado entre los ocupados. No obstante, aun teniendo en cuenta este hecho, la suma de los tiempos otorgados a las dos esferas del trabajo (doméstica y extradoméstica) pone de manifiesto una mayor carga para las mujeres en el conjunto de las actividades instrumentales, de modo que, a la luz de estos resultados, éstas pasan un promedio diario de 6 horas y 15 minutos trabajando dentro y fuera del hogar, mientras que los hombres apenas superan las 5 horas (cuadro 5.2).

CUADRO 5.2
DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES EN UN DÍA PROMEDIO,
2002-2003
(Horas y minutos diarios)

Actividades principales	Total 7 días de la semana	
	Hombres	Mujeres
Cuidados personales	11:24	11:20
Trabajo	3:37	1:47
Estudios	0:49	0:48
Hogar y familia	1:29	4:29
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:16
Vida social y diversión	1:23	1:16
Deportes y actividades al aire libre	0:53	0:34
Aficiones y juegos	0:26	0:11
Medios de comunicación	2:33	2:12
Trayectos y tiempo no especificado	1:16	1:07

Fuente: INE, *Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-2003*. Avande de resultados.

Por otra parte, la carga superior de trabajo se traduce en un disfrute más reducido de tiempo de libre disposición (incluyendo las relaciones sociales y la diversión, la práctica de deportes y actividades al aire libre, el desarrollo de aficiones y juegos, y la atención a los medios de comunicación), concretamente una hora menos que el colectivo masculino. Aun así, se observa una tendencia a reducir, si bien lentamente, la distancia entre géneros, ya que encuestas ante-

riores mostraban grados inferiores de implicación masculina en las responsabilidades de orden doméstico, medidos en este caso en términos temporales, a la vez que las mujeres estaban básicamente desvinculadas del mercado laboral.

La atención al tiempo empleado para cada actividad por quienes la desempeñan permite constatar la tendencia al desplazamiento de los ejes tradicionales de organización del tiempo de hombres y mujeres, aunque las referencias continúen siendo el trabajo extradoméstico para los primeros y el hogar para las segundas (cuadro 5.3). La duración media diaria del trabajo remunerado en los ocupados asciende a 8 horas y 20 minutos, mientras que entre las mujeres trabajadoras ese tiempo se reduciría en una hora y media. Sin duda la necesidad de atender a esferas de responsabilidad ajenas al mercado de trabajo reduce las posibilidades de dedicar más tiempo a la actividad laboral. En el caso del trabajo dentro del hogar, sigue siendo importante la diferencia entre las asignaciones de tiempo por parte de hombres y mujeres, que conceden casi 3 horas más como media.

CUADRO 5.3

**PERSONAS QUE REALIZAN LA ACTIVIDAD EN EL DÍA Y PROMEDIO
DE TIEMPO DIARIO DEDICADO A LA ACTIVIDAD,
2002-2003**

(Personas en porcentaje sobre el total y tiempo en horas y minutos)

Principales actividades	Varones		Mujeres	
	% personas	Tiempo medio	% personas	Tiempo medio
Cuidados personales	100,0	11:24	100,0	11:20
Trabajo	43,5	8:18	26,0	6:51
Estudios	14,9	5:32	15,2	5:19
Hogar y familia	70,1	2:06	92,7	4:50
Tabajo voluntario y reuniones	9,9	1:51	15,2	1:42
Vida social y diversión	64,3	2:08	64,5	1:58
Deportes y actividades al aire libre	40,6	2:11	35,4	1:36
Aficiones y juegos	22,5	1:55	12,7	1:30
Medios de comunicación	88,0	2:54	87,5	2:31
Trayectos y tiempo no especificado	87,3	1:27	82,2	1:21

Fuente: INE, *Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-2003*. Avance de resultados.

Estos datos, unidos a los referentes al tiempo de esparcimiento y vida social, dibujan un panorama aún asimétrico, caracterizado por una mayor cantidad de tiempo de ocio para los hombres y una mayor carga de trabajo para las mujeres,

que, como se ha visto, pasan más tiempo dedicadas a las dos esferas de trabajo, si bien hay que apuntar la existencia de indicios de transformación del modelo diferencial de distribución de las actividades en el tiempo diario.

Sin embargo, la información suministrada por el INE no se agota en la comparación de géneros, sino que profundiza en las diferencias existentes dentro del colectivo femenino, mostrando heterogeneidad en las conductas asociadas a la edad, al tamaño de las familias y a la relación con la actividad, entre otros factores (cuadro 5.4).

CUADRO 5.4

**PERSONAS QUE REALIZAN LA ACTIVIDAD EN EL TRANCURSO DEL DÍA
Y PROMEDIO DE TIEMPO DIARIO DEDICADO, 2002-2003**

(Porcentajes sobre el total de personas y tiempo en horas y minutos)

Conceptos	Trabajo remunerado				Hogar y familia			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	%	Tiempo medio	%	Tiempo medio	%	Tiempo medio	%	Tiempo medio
Núm. de miembros en el hogar								
1 miembro	14,8	7:07	33,4	8:03	96,7	4:06	87,8	2:28
2 miembros	23,5	7:22	33,2	8:14	95,6	4:38	77,4	2:07
3 miembros	28,5	6:45	45,9	8:14	94,0	5:09	70,1	2:16
4 miembros	27,9	6:35	48,4	8:17	91,2	4:54	69,3	1:58
5 y más miembros	27,2	6:50	45,2	8:28	88,2	4:52	58,8	1:59
Edad								
Menos de 25 años	17,2	6:42	22,8	7:47	77,4	1:51	56,8	1:05
De 25 a 44 años	44,0	6:54	64,8	8:28	95,6	5:07	74,5	2:08
De 45 a 64 años	27,1	6:49	54,4	8:18	97,8	5:45	70	2:20
65 y más años	1,2	5:36	3,3	5:40	93,9	5:11	75,3	2:34
Relación con la actividad								
<i>Activos</i>	61,4	6:54	67,9	8:21	93,6	4:00	69	2:01
Ocupados	70,2	6:59	71,7	8:27	93,1	3:44	68,4	1:57
Parados	9,0	3:16	20,4	4:25	96,3	5:30	76,9	2:41
<i>Inactivos</i>	0,7	4:07	1,3	4:15	91,8	5:24	72	2:13
Estudiantes	0,6	2:04	0,9	2:01	73,8	1:21	62,2	1:00
Jubilados o pensionistas	0,4	3:09	1,5	5:08	92,6	5:05	76,7	2:40
Labores del hogar	1,0	4:56	1,9	1:40	99,1	6:52	100	6:30

Fuente: INE, *Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-2003*. Avance de resultados.

Tomando como criterio de diferenciación la edad, se advierte una mayor dedicación de tiempo a las actividades remuneradas entre las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años, que son además las que más tiempo invierten en el capítulo doméstico, presentando también las proporciones más altas de dedicación a las labores reproductivas⁴⁸. Las mujeres que superan los 65 años de edad gozan en cambio de más tiempo de ocio, siendo particularmente notable el consumo de medios de comunicación, muy superior al del resto de los estratos de edad.

En cuanto a la determinación del tamaño de los hogares en la organización del tiempo diario de las mujeres, es destacable, en primer lugar, la relación inversa entre éste y el tiempo reservado al trabajo extradoméstico. A partir de tres miembros, la dedicación de las mujeres a las actividades económicas desciende de forma importante, pasando de 7 horas y 20 minutos diarios a 6 horas y 45 minutos; al mismo tiempo, el número de horas de trabajo doméstico tiende a ser más elevado. Pero la dedicación al hogar no aumenta linealmente con el número de miembros, sino que, suponiendo que a partir de tres miembros los hogares cuentan con hijos u otras personas dependientes, se mantiene con pequeñas variaciones a partir del primero, que es precisamente el que marcaría el punto de inflexión. Así, en los hogares unipersonales y los integrados por dos miembros, el tiempo oscila entre las 4 horas y las 4 horas y media; sin embargo, en los hogares compuestos por tres miembros, uno de los cuales es probablemente un hijo, aumenta hasta superar las 5 horas diarias. En cualquier caso, los datos disponibles hasta ahora no proporcionan información acerca de la posición en el hogar de las mujeres, por lo que será necesario esperar a la publicación de explotaciones más detalladas de esta encuesta para poder ajustar el análisis del condicionamiento de la composición de los hogares en la organización de la vida cotidiana de las mujeres.

Otro factor de diferenciación fundamental en la organización de las actividades diarias es la ocupación. La posición dentro de la estructura ocupacional debe, necesariamente, determinar la cantidad de tiempo que las personas conceden a unas y otras actividades. Si a esta categoría se une el género es posible perfilar un mapa más o menos complejo de la distribución social del tiempo.

Pues bien, como se desprende de los datos disponibles, una misma ocupación implica distintas organizaciones de las actividades diarias en hombres y mujeres. Atendiendo a la categoría de activos, se observa una clara orientación masculina hacia lo laboral y una inclinación de las mujeres a privilegiar lo doméstico. Si

⁴⁸ Este dato no alude a la dedicación principal o exclusiva, sino a la práctica, ya sea principal o secundaria.

entre los hombres ocupados el promedio de horas consagradas al trabajo extra-doméstico alcanza las 8 horas y 30 minutos, entre las mujeres no supera las 7 horas por día. Lo mismo ocurre en el caso de quienes desempeñan algún trabajo fuera del hogar estando desempleados (la diferencia entre hombre y mujeres supera los 60 minutos).

Como contrapartida, los activos dedican una media de 2 horas menos que las activas a las labores relacionadas con el hogar y la familia. Especialmente llamativo es el caso de quienes se encuentran parados, pues las mujeres en esa situación trabajan en el hogar una media de 5 horas y 30 minutos (casi tres horas más que los hombres), lo que significa que las labores domésticas constituyen un eje esencial en la organización de su cotidianidad, apartándose del modelo que parece regir la conducta de los hombres en situación de paro.

En cuanto a los inactivos, los datos muestran algunos aspectos interesantes de los modelos diferenciales. En primer lugar, son muy significativos los modos de administrar el tiempo por parte de hombres y mujeres en lo relativo al ámbito doméstico. Los primeros otorgan una media de 2 horas y cuarto, mientras que las segundas alcanzan las 5 horas y media. Esta diferencia se debe fundamentalmente a los jubilados, pues la etapa vital inaugurada con el final del ciclo laboral aboca a las mujeres a la dedicación al mantenimiento de sus hogares, cosa que ocurre infrecuentemente en el caso de los hombres.

La etapa juvenil, asociada al estudio, representaría la transición hacia los modelos que parecen consolidarse en la época adulta, pues si es cierto que ni hombres ni mujeres otorgan mucho tiempo al espacio doméstico, también lo es que las jóvenes empiezan a distanciarse tempranamente de sus pares masculinos de edad, pasando ya en esta etapa algún tiempo más que ellos realizando tareas domésticas.

Aunque este modelo de distinta distribución del uso del tiempo entre hombres y mujeres es compartido con el resto de los países de la Unión Europea, España muestra rasgos más acentuados. De esta forma, las diferencias entre ambos géneros, especialmente en el sector doméstico, son superiores en España.

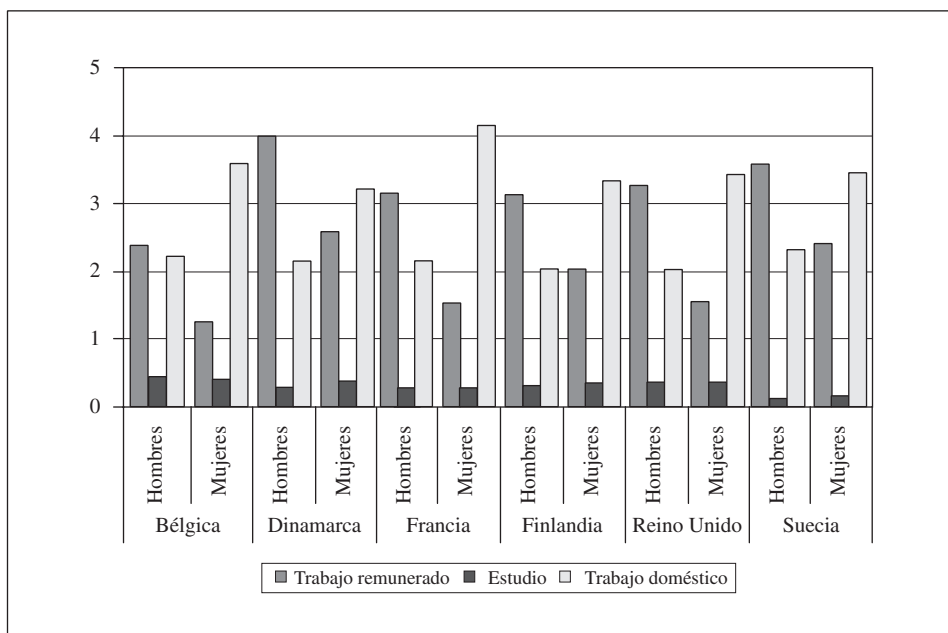
Se cuenta ya con datos sobre usos del tiempo en diez países, unos de la actual Unión Europea y otros del grupo de ampliación de la Unión en 2004, que han sido recientemente ofrecidos por Eurostat⁴⁹. Aunque los resultados no son totalmente comparables, porque los criterios de selección de la población a estudiar

⁴⁹ Eurostat, «How women and men spend their time», *Statistics in focus*, tema 3, núm. 12, 2003.

GRÁFICO 5.6

TIEMPO DEDICADO A DISTINTAS ACTIVIDADES POR QUIENES LAS REALIZAN, 2003

(Promedio diario en horas y minutos)



Fuente: Eurostat, «How women and men spend their time», *Statistics in focus*, tema 3-12/2003.

en cada país no han sido rigurosamente homogéneos, tales datos proporcionan una buena referencia comparativa (gráfico 5.6). Dinamarca, Suecia y Noruega presentan las características más equilibradas, pues aunque el tiempo que emplean las mujeres es como promedio más elevado, la distancia con el otorgado por los hombres apenas supera una hora. En el caso del trabajo fuera del hogar las diferencias entre lo detectado en España y los otros países considerados se reduce sensiblemente, aunque sólo Estonia iguala la distancia entre géneros.

5.3. EL CUIDADO DE NIÑOS Y ADULTOS DEPENDIENTES

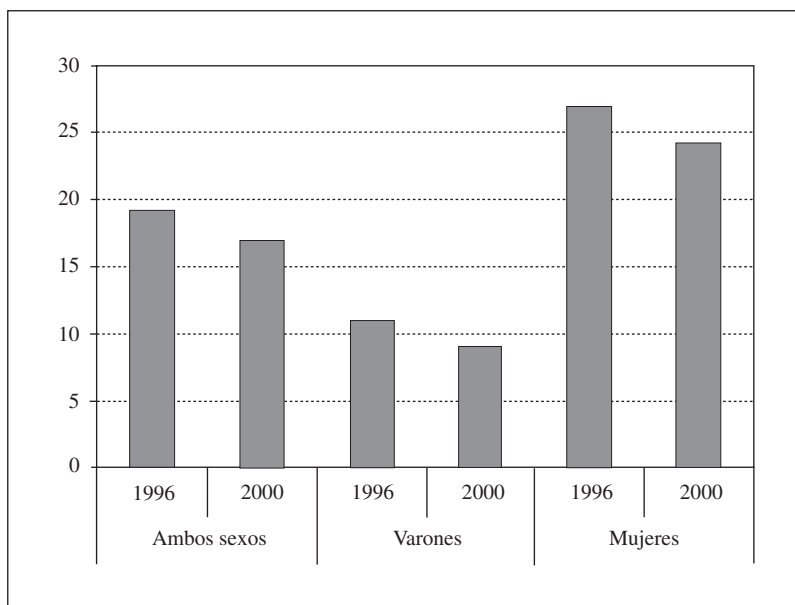
Entre las actividades relacionadas con el trabajo doméstico tiene especial importancia la atención y el cuidado de niños y de adultos dependientes, entre

otras cosas porque su carácter ineludible lo convierte en difícilmente compatible con otras actividades.

Teniendo en cuenta que la medida temporal de la dedicación a esas tareas no es fácil, por constituir una trama difusa que frecuentemente se desarrolla a la vez que otras actividades, puede tomarse como referencia la información ofrecida por el PHOGUE. Pues bien, comenzando con el cuidado de los niños,

GRÁFICO 5.7
**PERSONAS QUE DEDICAN TIEMPO AL CUIDADO DE NIÑOS,
POR SEXO, 1996-2000**

(Porcentajes sobre el total de personas en cada sexo)



Fuente: INE, *Panel de Hogares de la Unión Europea*.

al que cerca de un 18 por 100 de la población consultada en 2000 dedicaba algún tiempo diario, es destacable la distancia detectada entre hombres y mujeres, en tanto que sólo un 9 por 100 de los primeros declaraban esta dedicación, mientras que las segundas realizaban la actividad con una frecuencia del 24 por 100 (gráfico 5.7). Esto significa que el 74 por 100 de las personas que cuidan a los niños son de sexo femenino.

CUADRO 5.5
PERSONAS AL CUIDADO DE NIÑOS POR SEXO
Y TIEMPO DEDICADO, 1996-2000

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	1996	2000	1996	2000	1996	2000
Número de personas (miles)	31.610	32.770	15.190	15.909	16.420	16.861
Porcentaje sobre total población	19	17	11	9	27	24
Personas al cuidado diario de niños (miles)	6.106	5.534	1.686	1.455	4.420	4.079
Horas semanales (% personas al cuidado)						
Menos de 20	18	14	38	30	11	8
De 20 a 39	26	29	41	46	20	23
De 40 a 59	25	26	16	16	28	29
60 o más	30	30	5*	7	40	38
No consta	1*	2	0	1*	1*	2

* Número de observaciones muestrales comprendido entre 20 y 49, por lo que hay que interpretar el dato con cautela.

Fuente: INE, Panel de Hogares de la Unión Europea.

La diferencia entre varones y mujeres crece en esa dirección a medida que aumenta el número de horas dedicadas al cuidado de niños (cuadro 5.5). Así, atendiendo al número máximo de horas computado, esto es, 60 o más horas cada semana, se observa una alta frecuencia entre las mujeres (más de un tercio de las que dedican tiempo a esa tarea), frente a una mucho más baja entre los varones (un 7 por 100); en el caso de las mujeres, la segunda mayor frecuencia corresponde al intervalo de 40 a 59 horas (un 30 por 100), mientras que entre los varones ese intervalo sólo representa un 16 por 100 de quienes dedican tiempo a esa tarea. Es preciso, en todo caso, recordar que el reducido número de casos masculinos recogidos dificulta la generalización, por lo que sólo pueden tomarse como una aproximación a la realidad.

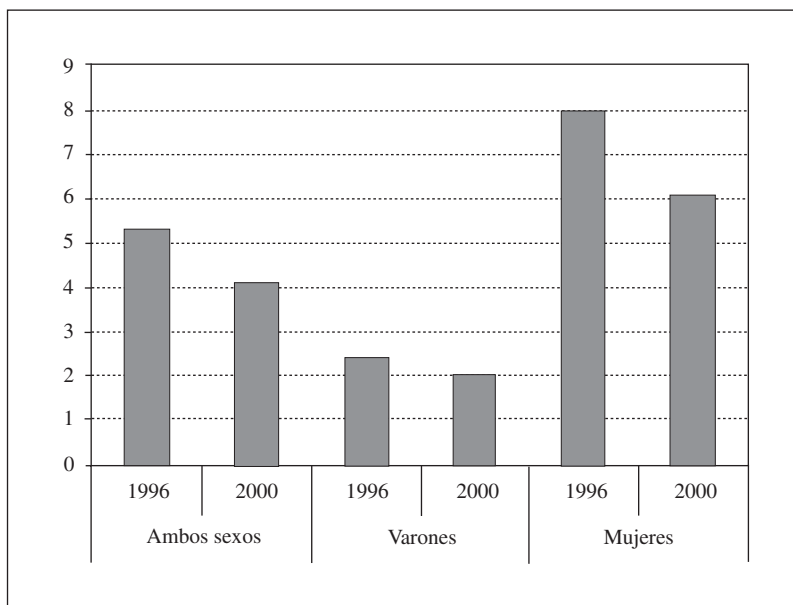
De la misma manera, la atención a adultos dependientes, aunque alcanza a menos personas (gráfico 5.8), es una tarea muy feminizada, ya que en casi un 75 por 100 de las veces la persona que los atiende es una mujer.

Los cuidados absorben un buen número de horas a quienes los proporcionan, con una notable diferencia entre los varones y las mujeres (cuadro 5.6); mientras

GRÁFICO 5.8

**PERSONAS QUE DEDICAN TIEMPO AL CUIDADO DE ADULTOS,
POR SEXO, 1996-2000**

(Porcentajes sobre el total de personas en cada año y sexo)



Fuente: INE, Panel de Hogares de la Unión Europea.

que entre los primeros la mayor frecuencia (y la única significativa) es la del intervalo de hasta 20 horas a la semana, las segundas se distribuyen de manera muy uniforme en todos los tramos de horas semanales dedicadas, tanto que un 24 por 100 (cerca de 280.000 mujeres) emplea 60 o más horas a esa tarea.

CUADRO 5.6
**PERSONAS AL CUIDADO DE ADULTOS POR SEXO
Y TIEMPO DEDICADO, 1996-2000**

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	1996	2000	1996	2000	1996	2000
Número de personas (miles)	31.610	32.770	15.190	15.909	16.420	16.861
Porcentaje sobre total población	5	4	2	2	8	6
Personas al cuidado diario de adultos (miles)	1.682	1.340	370	320	1.311	1.020
Horas semanales (% personas al cuidado)						
Menos de 20	26	23	41	29	22	22
De 20 a 39	31	31	34	34	30	30
De 40 a 59	16	19	11*	16	17	19
60 o más	27	26	13*	19	30	28
No consta	1	2	0	0	0	2*

* Número de observaciones muestrales comprendido entre 20 y 49, por lo que hay que interpretar el dato con cautela.

Fuente: INE, Panel de Hogares de la Unión Europea.

CAPÍTULO 6

CONCILIACIÓN DE ACTIVIDAD LABORAL Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Una vez analizada la posición de las mujeres en el mercado de trabajo español y la esfera del trabajo doméstico, consideradas ambas de forma aislada, interesa describir cómo se desarrolla la confluencia de ambas esferas. El Informe CES 3/1994 ya identificaba el desigual reparto entre hombres y mujeres del trabajo doméstico y las responsabilidades familiares como un importante obstáculo para la integración social y laboral femenina, pese a los avances registrados hasta aquel momento tanto en la legislación laboral como en las políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. En los años transcurridos desde entonces la conciliación de la vida laboral y familiar se ha incorporado con mayor fuerza y con entidad propia a la agenda de las cuestiones sociales, hasta el punto de haber sido objeto en nuestro país de una regulación legal específica, la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, y su normativa de desarrollo.

El cambio de tendencia experimentado en la última década en algunas variables determinantes de la situación sociolaboral de las mujeres en España justifica plenamente el protagonismo adquirido por la búsqueda de soluciones en este contexto. En primer lugar, el incremento de la participación laboral femenina se ha acompañado de un cambio sustancial en la organización de los hogares o

las familias: incluso salvando las distancias que aún nos separan de otros países europeos, en la última década España se ha incorporado, tardía pero decididamente, al modelo de participación dual, en el que los dos miembros de la pareja trabajan fuera del hogar o están en disposición de hacerlo. Como se ha visto en el capítulo anterior, ello ha variado sustancialmente los perfiles de la inactividad en España, fundamentalmente respecto a la composición por edades del colectivo. Frente a esta radical transformación, la información ya expuesta sobre usos del tiempo confirma la continuidad del desigual reparto de las responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres. Ello apunta al aumento del fenómeno de la «doble carga» (de trabajo remunerado y no remunerado) de las mujeres, uno de los cambios más evidentes ya consignados en el anterior Informe del CES. Y este conflicto no parece plantearse tanto respecto a decisiones individuales en relación con la actividad —puesto que la opción de las españolas por mantenerse en la ocupación parece ser definitiva en mayor medida, incluso, que en algunos países europeos—, sino que se despliega más bien en aspectos cualitativos de la gestión cotidiana de las estrategias familiares y la organización del trabajo.

En paralelo a lo anterior, durante estos años la política comunitaria ha contribuido en gran medida a que la conciliación de la vida laboral y familiar figure entre los objetivos de las distintas acciones sectoriales. En este ámbito, los enfoques y justificaciones han sido variados, desde el propósito de potenciar la conciliación de la vida laboral y familiar como medida para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (IV PIOM), para mantener e incentivar la participación laboral de las mujeres (vinculada a objetivos como la sostenibilidad de los sistemas de Seguridad Social), a su identificación con una dimensión de la calidad en el empleo (EEE), o incluso como un indicador de inclusión social. En cualquier caso, el apoyo de los fondos comunitarios (en especial, el Programa Equal) ha jugado un papel relevante a la hora de divulgar los perfiles y las raíces del fenómeno de la «doble carga» y fomentar la búsqueda de instrumentos para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Mientras tanto, en España, la respuesta de los poderes públicos a esta creciente demanda de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar se caracteriza por una cierta dispersión de iniciativas entre las Administraciones implicadas, así como porque las reformas legales se han dirigido fundamentalmente al ámbito de la legislación laboral y, dentro de éste, se han centrado prácticamente sólo en permisos y excedencias, sin que hasta la fecha se haya dado solución a las importantes carencias existentes en infraestructuras y en servicios de apoyo a los cuidados a las personas dependientes.

6.1. LA DOBLE JORNADA DE LAS MUJERES: EFECTOS EN SU SITUACIÓN SOCIOLABORAL

En la última década, la doble participación de la población española en la vida laboral y familiar ha experimentado cambios importantes. El modelo de participación «dual», en el que ambos miembros de la pareja están integrados en el mercado de trabajo, es ya el más habitual en la Unión Europea, representando en el año 2000 alrededor del 62 por 100 de hogares, según datos de Eurostat⁵⁰. En ese mismo año, la situación de los hogares en España se encontraba todavía bastante alejada de la media comunitaria, pues sólo en el 43 por 100 de las parejas trabajaban ambos miembros, lo que, no obstante, representa un incremento muy elevado con respecto al año 1992, en el que la proporción se reducía al 31 por 100. Este incremento es coherente con la elevación del nivel educativo de las mujeres españolas, teniendo en cuenta que la participación laboral de ambos miembros de la pareja guarda estrecha relación con el nivel formativo de la mujer. En España, la presencia de hogares donde los dos miembros de la pareja trabajan es aproximadamente 40 puntos porcentuales más elevada cuando el nivel educativo de la mujer es alto que cuando ésta tiene un nivel educativo bajo, y tanto si se trata de familias con hijos como sin ellos.

Con todo, la proliferación de parejas en que ambos miembros participan en el mercado laboral no parece haberse acompañado de una pérdida sustancial de asunción de responsabilidades por las mujeres en la esfera del trabajo doméstico. En esta última, y a pesar de los avances y del cambio actitudinal registrados, no se ha podido apreciar una incorporación masculina tan decidida como lo ha sido la de las mujeres al mercado laboral. En tanto no se produzcan mayores avances en la división tradicional de roles, la acumulación del ejercicio de responsabilidades familiares y laborales seguirá recayendo en mayor medida en las mujeres. Esta acumulación se agudiza en momentos decisivos para el desarrollo futuro de ambas facetas, por la coincidencia de los periodos clave para la formación de familia y crianza de hijos con las etapas decisivas para la carrera profesional.

La consecuencia extrema de esta «doble carga» puede ser que una esfera (la privada o la profesional) ceda terreno por completo a la otra. Algunas mujeres pueden renunciar a su participación laboral para dedicarse a la familia y el hogar, enrolándose en el modelo tradicional. Otras decidirán priorizar la mejora y consolidación de su situación profesional, retrasando o renunciando a otras facetas de su desarrollo personal. Pero, sin llegar a esos extremos, en las parejas en que ambos miembros trabajan se sigue asignando a la mujer una mayor res-

⁵⁰ Eurostat, «Women and men reconciling work and family life», *Statistics in focus*, tema 3, núm. 9, 2002.

ponsabilidad en el mantenimiento del hogar y cuidado de los hijos, al tiempo que se le exige que se adapte a un modelo de organización social y laboral que, en buena medida, gira en torno al patrón clásico de participación laboral casi exclusivamente masculina. El conflicto puede ser aún más agudo en el caso de las familias monoparentales, encabezadas en su mayoría por mujeres. El problema de la conciliación de la vida laboral y familiar surge al intentar ensamblar dos esferas tradicionalmente separadas en el modelo clásico, como son familia y trabajo, sin que se haya completado la transición hacia un modelo nuevo sustentado en un reparto más equilibrado de los papeles de hombres y mujeres.

En el año 2002 todavía eran muchas más las mujeres que los hombres que, según la EPA, declaraban compaginar empleo con «labores del hogar», si bien se ha podido apreciar un cierto avance en la realización por los hombres de estas tareas, coincidente con la incorporación al mercado de trabajo durante esta década de una generación de personas activas con un nivel formativo medio más elevado, educadas en unas circunstancias sociopolíticas muy distintas a las de generaciones anteriores. Es probable que la incorporación normalizada al mundo del trabajo de las cohortes más jóvenes de personas activas se haya acompañado, por tanto, de un cierto reajuste de los papeles tradicionalmente desempeñados por ambos sexos en las parejas en que ambos miembros trabajan o al menos a una redistribución de las «labores del hogar» algo distinta a la tradicional (cuadro 6.1 y gráfico 6.1).

CUADRO 6.1

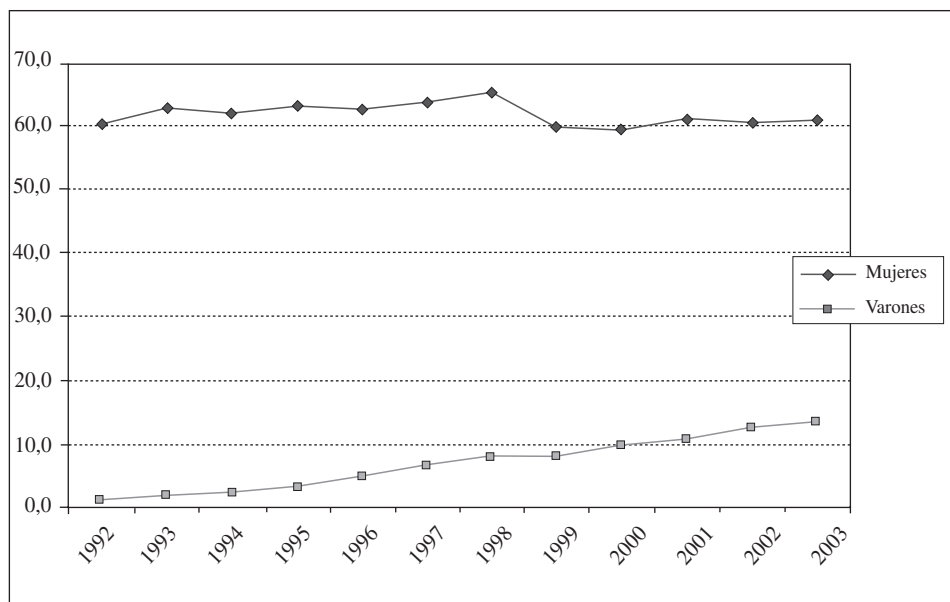
PERSONAS OCUPADAS QUE REALIZAN LABORES DE HOGAR, POR SEXO, 1992-2003

(Miles de personas y porcentaje labores de hogar como situación compartida con la ocupación; segundos trimestres)

Años	Mujeres			Varones		
	Total ocupadas	Labores hogar	%	Total ocupados	Labores hogar	%
1992	4.211,4	2.551,4	60,6	8.681,9	123,1	1,4
1993	4.109,1	2.599,7	63,3	8.214,4	159,7	1,9
1994	4.113,2	2.562,7	62,3	8.072,9	223,0	2,8
1995	4.264,9	2.700,9	63,3	8.229,9	295,1	3,6
1996	4.421,7	2.774,3	62,7	8.338,1	428,4	5,1
1997	4.635,0	2.967,8	64,0	8.555,8	593,6	6,9
1998	4.809,3	3.149,0	65,5	8.909,3	745,8	8,4
1999	5.177,7	3.108,2	60,0	9.330,7	783,0	8,4
2000	5.615,1	3.354,0	59,7	9.691,0	965,1	10,0
2001	5.529,0	3.393,7	61,4	9.347,9	1.014,4	10,9
2002	6.091,3	3.696,0	60,7	10.149,4	1.306,7	12,9
2003	6.387,4	3.900,1	61,1	10.278,6	1.409,0	13,7

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

GRÁFICO 6.1
EVOLUCIÓN DE LA PROPORCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES
QUE COMPAGINAN TRABAJO Y LABORES DE HOGAR, 1992-2003



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

En efecto, a lo largo de los años noventa la proporción de mujeres con doble jornada (entendiendo por tales las que realizan «labores del hogar» como situación compartida con la ocupación, siguiendo la terminología de la EPA) mantuvo una tendencia levemente ascendente para, a partir de 1999 y posiblemente debido al cambio de metodología operado en la estadística en dicho año, descender más de 5 puntos para mantenerse en torno al 60 por 100 hasta el año 2002. Por su parte, la evolución de este mismo indicador en los hombres muestra que en la década anterior, especialmente desde la segunda mitad, se ha producido un constante y notorio aumento de los que declaran compaginar ocupación y labores del hogar. Si en 1994 el porcentaje de hombres ocupados que declaraban compartir la ocupación con las labores del hogar no llegaba al 3 por 100, seis años después se había elevado a casi el 13 por 100.

También el plano de las actitudes permite apreciar un cierto avance. En el año 2002, el modelo de familia en la que tanto el hombre como la mujer trabajan

fuera de casa y reparten las tareas del hogar y el cuidado de hijos había conseguido consolidarse como la forma ideal de familia para la gran mayoría de la población española (71,4 por 100), mientras que habían perdido gran peso, sin dejar de estar vigentes para más de una cuarta parte de la población, otros esquemas como que la mujer trabaje a tiempo parcial fuera de su casa y se ocupe de la mayor parte de las tareas del hogar (13,6 por 100) o, el más clásico, que sólo el hombre trabaje fuera de casa y sea la mujer la que se ocupe del hogar y los hijos (12,5 por 100) (cuadro 6.2).

CUADRO 6.2

FORMA IDEAL DE ORGANIZACIÓN FAMILIAR DE LOS ESPAÑOLES, 1990-2002

Modelo ideal de familia	1990	2002
Tanto el hombre como la mujer trabajan fuera de casa y se reparten las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	45	71,4
La mujer trabaja a tiempo parcial fuera de casa y se ocupa de la mayor parte de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos	23	13,6
Sólo el hombre trabaja fuera de casa y la mujer se ocupa de las tareas del hogar y cuidado de hijos	27	12,5
N. S.	4	1,6
N. C.	1	0,8

Fuente: CIS, Estudio CIS núm. 1.867, *La condición social de la mujer*, abril 1999, y Estudio CIS núm. 2.448, *Barómetro de febrero de 2002*.

6.1.1. Participación laboral y crianza de hijos: situación comparada

Conviene precisar cómo ha evolucionado el propio concepto de «labores del hogar» o «responsabilidades familiares», en definitiva, cuál es el objeto principal de la conciliación. Mientras las tareas de mantenimiento del hogar propiamente dichas (limpieza, cocina, etc.) han perdido peso por diversas causas (adelantos técnicos, provisión por el mercado de bienes y servicios que antes se realizaban en el hogar, adaptación de las tareas y del esfuerzo invertido al tiempo real disponible, etc.), la crianza y educación de los hijos, especialmente de corta edad, se perfila como el principal detonante del conflicto entre trabajo y familia. A ello se añadiría, en el caso de las sociedades mediterráneas como la nuestra, la atención a las personas con discapacidad y a los ascendientes en situación de enfermedad o dependencia, una tarea que las mujeres españolas no han abandonado por el hecho de su incorporación al trabajo. Un discurso más centrado en el plano de las aspiraciones y no tanto en las demandas inmediatas en el

contexto familiar apuntaría a un objetivo de la práctica de conciliación y a la necesidad de espacios propios personales en sentido amplio (relacionales, de ocio y cultura, etc.), al margen del binomio familia-trabajo.

En cualquier caso, la mayoría de los análisis en materia de conciliación de la vida laboral y familiar vienen haciendo hincapié en la interacción entre la presencia de hijos y la situación laboral de las personas, concluyendo que el hecho de la maternidad afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres en su relación con la actividad y el empleo. Así, en todos los países europeos se observan diferencias más o menos acusadas entre los patrones de participación laboral de las mujeres en función de si éstas son madres o no⁵¹, situación que no parece influir en el caso de los hombres. En general, la proporción de inactivas es más elevada entre las mujeres con hijos, y es mayor cuantos más hijos se tienen. Aunque se aprecian diferencias en función de la edad de los hijos, en la UE15 la proporción de desempleadas es ligeramente superior entre las mujeres con hijos que entre las que no los tienen, lo que no se cumple en el caso de España, como se verá más adelante (gráfico 6.2).

Comparando a las mujeres españolas que tienen hijos con las que no tienen, se observa que si la llegada del primer hijo afecta relativamente poco a la tasa de empleo de las mujeres, que baja en torno a 2 puntos porcentuales, el cambio definitivo parece producirse con la llegada del segundo hijo, con cuya existencia desciende notablemente la proporción de ocupadas y aumenta de manera importante el porcentaje de inactivas en esta situación. Así, la proporción de ocupadas entre las mujeres con un hijo menor de dos años en el año 2000 era algo inferior que la media de las mujeres sin hijos (51,9 por 100 frente a 54,2 por 100), mientras que la proporción de inactivas superaba en 6 puntos la media de las que no tenían hijos (37,5 y 31,5 por 100, respectivamente).

Entre las mujeres españolas con dos hijos, la proporción de ocupadas siendo el más joven menor de dos años era del 42,5 por 100, lo que se distancia ya mucho, alrededor de 12 puntos, de la media de las españolas sin hijos y 9,4 puntos respecto a las que sólo tienen un hijo de menos de dos años. Comparando con la media de las europeas con los mismos hijos, la proporción de españolas ocupadas con dos hijos de esta edad es 6,4 puntos inferior.

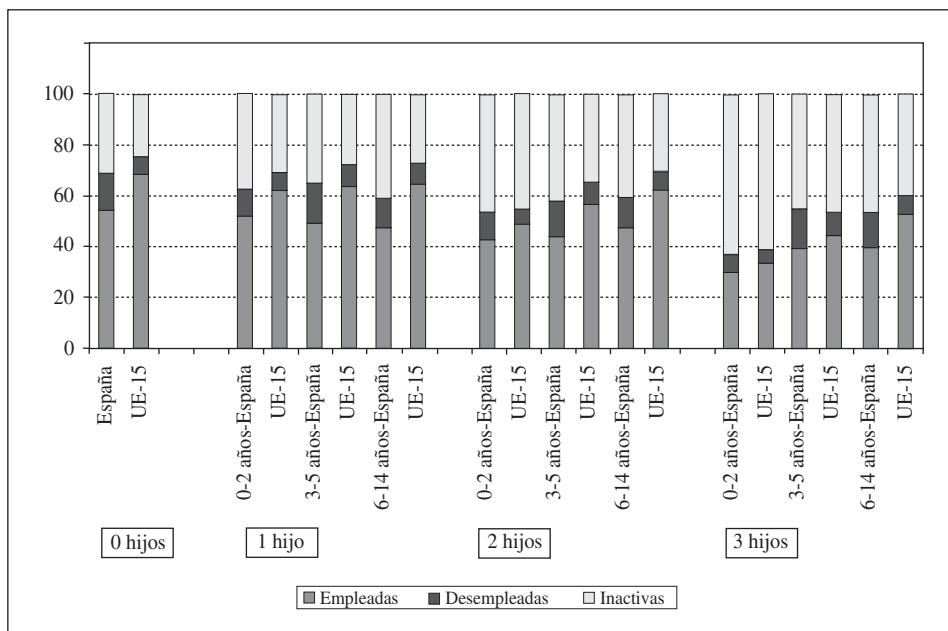
Por su parte, el porcentaje de inactivas en esta situación pasa del 31,5 por 100 en las mujeres españolas sin hijos al 46,9 por 100 entre las mujeres con dos hijos de corta edad. En esta situación se produce ya casi una convergencia

⁵¹ Eurostat, «Women and men reconciling work and family life», *Statistics in focus*, tema 3, núm. 9, 2002; Eurostat, *The life of women and men in Europe. A statistical portrait*, data 1980-2000.

GRÁFICO 6.2

**SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LAS MUJERES DE ENTRE 20 Y 49 AÑOS
EN ESPAÑA Y LA UE, SEGÚN NÚMERO DE HIJOS, 2000**

(Proporción de ocupadas, desempleadas e inactivas dentro de cada grupo)



Fuente: Eurostat, Labour Force Survey.

con la proporción de inactivas entre la media de las madres europeas con dos niños, que se sitúa en el 44,9 por 100. La existencia de hogares con tres y más hijos, especialmente si el menor es de corta edad, parece estar claramente asociada a la inactividad de las madres, situación que llega a superar a la de ocupación cuando el hijo menor tiene menos de dos años.

El hecho de que entre las españolas con hijos el desempleo esté algo menos presente (12,4 por 100) que entre las mujeres sin hijos (14,4 por 100) guarda relación con la composición por edades del colectivo de desempleadas y la importancia del paro juvenil en nuestro país. Pero, como se ha visto, ello no se traduce en una mejor situación en la ocupación de las mujeres con hijos, puesto que la proporción de ocupadas con hijos es inferior en todos los casos a la media europea, sino en mayores tasas de inactividad.

Por otro lado, no hay que olvidar la relación existente entre el nivel formativo de las madres y sus pautas de participación en el mercado laboral, de modo que la probabilidad de desempleo y de inactividad es mayor cuanto menor es el nivel formativo de la madre y viceversa.

En todo caso, el dilema que se plantea en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar no se centra tanto en la decisión de las mujeres de mantenerse o no en la ocupación cuando son madres como en la gestión cotidiana de ambas facetas. Es obvio que el acceso al empleo de las mujeres facilita a las parejas la opción de ampliar la familia, en la medida en que contar con dos sueldos aporta mayores ingresos, calidad de vida y seguridad en los hogares. Ello sería coherente con las estrategias de retraso de la maternidad que podrían responder, entre otras razones, a un deseo de intentar alcanzar la estabilidad económica o laboral antes de tener hijos. Una vez que los hogares se han instalado en ese modelo de participación dual no es fácil que lo abandonen voluntariamente. El objetivo principal es conseguir adaptar la gestión del hogar y el cuidado de personas dependientes a esa situación. Ahora bien, si se producen abandonos involuntarios que conducen al paro, en el caso de las mujeres con hijos hay un riesgo mayor que en el caso de los hombres de que la situación de desempleo actúe como una antesala de la inactividad, si las características de los empleos existentes en el mercado no resultan fácilmente conciliables con la crianza de hijos pequeños y si no existe una oferta suficiente y adecuada de servicios de apoyo.

6.1.2. Abandonos del mercado laboral por razones personales o responsabilidades familiares

Con todo, pese a que, a diferencia de épocas pasadas, el abandono «voluntario» del mercado laboral por responsabilidades familiares ha dejado de ser la norma, no deja de ser un fenómeno presente en el mercado de trabajo español, especialmente concentrado en determinadas ocupaciones. El paso de la ocupación a la inactividad puede ser considerado bien como una estrategia temporal de conciliación (expresión de una opción por la dedicación sucesiva y no simultánea a la esfera laboral y a la familiar), bien como un indicador de «claudicación» o de la existencia de obstáculos importantes al ejercicio simultáneo de responsabilidades familiares y laborales.

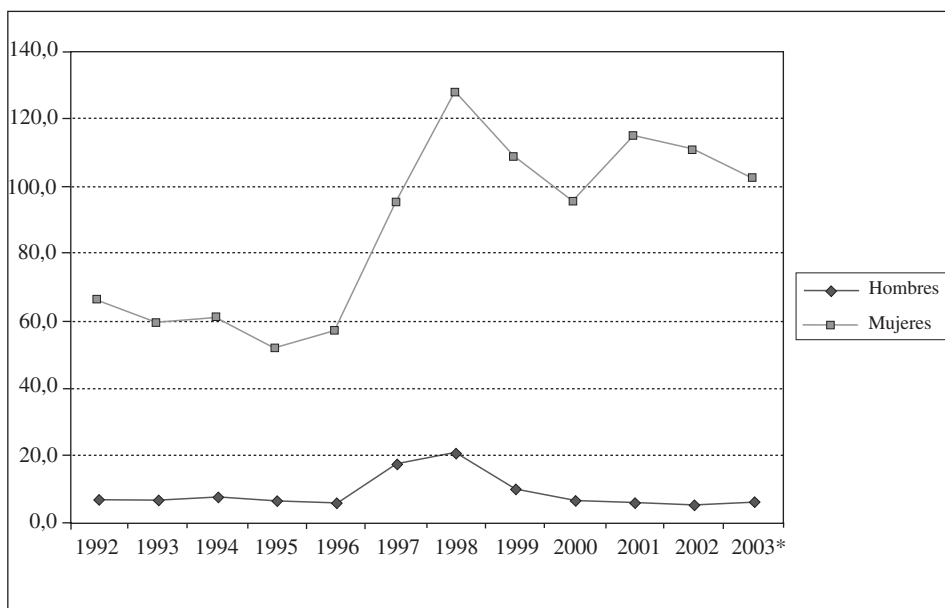
Según la EPA, en España entre 1994 y 2001 se ha incrementado el número y la proporción de mujeres que han abandonado la ocupación por «razones personales o responsabilidades familiares», especialmente a partir de 1997. Si en

1992 una media anual de algo más de 60.000 mujeres dejó el empleo por esta causa, en el 2002 se había elevado a 117.500. Durante este periodo, las «razones personales o responsabilidades familiares» han duplicado su peso entre el total de causas de dejar el empleo por las mujeres, pasando de estar en el origen del 3,3 por 100 de los casos en el primer año al 6,3 por 100 en el último año.

GRÁFICO 6.3

**POBLACIÓN QUE NO TRABAJA, TRABAJÓ ANTES Y DEJÓ EL EMPLEO
HACE MENOS DE TRES AÑOS POR RAZONES PERSONALES
O RESPONSABILIDADES FAMILIARES, POR SEXO, 1992-2003**

(Miles de personas, medias anuales)



* Media tres primeros trimestres.

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

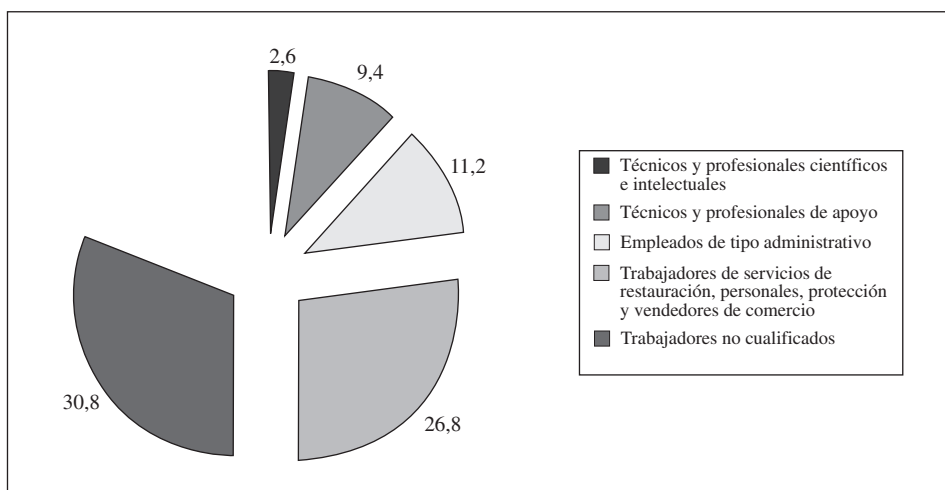
Por su parte, unos 6.000 hombres abandonan cada año el empleo por motivos personales o responsabilidades familiares, una cifra que apenas ha presentado variaciones en el periodo de referencia (gráfico 6.3). En términos relativos, esta razón ha perdido peso respecto al total de causas (del 2,5 por 100 en 1992 al 0,4 por 100 del total de casos en 2003).

Lo más llamativo es la concentración de los abandonos por esta causa en determinadas ocupaciones, entre las que predominan claramente las que no requieren cualificación (el 31 por 100 del total de las que dejaron de trabajar en el año 2002) y las «trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras de comercio» (casi el 27 por 100) (gráfico 6.4).

GRÁFICO 6.4

**MUJERES QUE NO TRABAJAN Y DEJARON EL EMPLEO
HACE MENOS DE TRES AÑOS POR RAZONES PERSONALES
O RESPONSABILIDADES FAMILIARES, POR OCUPACIÓN, 2002**

(En porcentajes sobre el total)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

El peso de estas categorías en los abandonos femeninos por razones personales o responsabilidades familiares es mucho más alto que el que presentan en el empleo de las mujeres: en ese mismo año, las «trabajadoras sin cualificación» suponían un 18 por 100 en el total de ocupadas, y las «trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras de comercio», un 23 por 100. En las categorías de mayor cualificación sucede lo contrario: el porcentaje de mujeres que se había ocupado en la categoría de «técnicos y profesionales, científicos e intelectuales» no llegaba al 3 por 100 el total de abandonos de mujeres en 2002, siendo en ese mismo año el 16 por 100 del empleo femenino.

Una explicación al aumento de abandonos del mercado de trabajo apuntaría a un mayor uso de la excedencia por cuidado de hijos a partir de los cambios introducidos en la regulación de esta situación por la reforma del año 1995⁵². No obstante, en conjunto, contrastando los datos de excedencias con los de abandonos por razones familiares, aquéllas no habrían supuesto más del 10 por 100 del total de casos en el año 2002. Pero también cabría buscar las causas de esta renuncia en algunas características de esas ocupaciones, que son precisamente las más feminizadas, que actúan en contra de la conciliación, como son los horarios extensos, irregulares o en fines de semana, y que, combinados con un nivel salarial bajo, facilitan la decisión del abandono del mercado de trabajo cuando hay otra fuente de ingresos o rentas. Unido a lo anterior, en este tipo de ocupaciones probablemente intervenga en mayor medida el componente educativo, dado que está demostrada la asociación entre inactividad y bajo nivel formativo de las mujeres.

6.2. INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La política comunitaria viene impulsando la adopción de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar desde varios ámbitos. El objetivo es propiciar condiciones favorables para que tanto las mujeres como los hombres puedan incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo, o bien permanecer en él. En el V Programa de Acción Comunitario para la Igualdad entre Mujeres y Hombres la conciliación de la vida familiar y laboral ha sido el objetivo estratégico durante el periodo 2002-2003. Las iniciativas en este ámbito forman parte de la acción 3 (Igualdad de oportunidades) de la iniciativa europea *Equal* para el periodo 2002-2006, financiada con cargo al Fondo Social Europeo, que sustituye a la anterior iniciativa *now* pero que, a diferencia de ésta, no es una iniciativa específica de igualdad entre hombres y mujeres, sino que está dirigida a combatir todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo.

En el marco de la Estrategia Europea de Empleo, el apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar se inserta en el desarrollo del Pilar 4, relativo a la igualdad de oportunidades. A este respecto, los Estados deberán prestar especial atención a la prestación de servicios de cuidado de niños y otras personas a

⁵² La Ley 4/1995, de 23 de marzo, por la que se regula el permiso parental y por maternidad, extendió el cómputo de la antigüedad y de la reserva del puesto de trabajo al máximo periodo posible, los tres años de la excedencia. Unido a lo anterior, se introdujo la posibilidad de que los puestos que quedaran vacantes con motivo de la excedencia se pudieran cubrir mediante celebración de nuevos contratos con trabajadores perceptores de la prestación por desempleo, contratos que gozarían de reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

cargo, fomentar el reparto de las responsabilidades familiares y profesionales, y facilitar el regreso al trabajo después de periodos de baja. Los Estados deberían suprimir los obstáculos para la participación de la mujer y antes de 2010 tratar de facilitar servicios de guardería para al menos el 90 por 100 de los niños de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria, y para al menos el 33 por 100 de los niños menores de tres años de edad. Asimismo, la Comisión Europea⁵³ ha identificado la organización del trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y familiar como una de las diez dimensiones de la calidad del empleo, a su vez, uno de los principios de la EEE a partir de la Cumbre de Lisboa de marzo de 2000. La Comisión Europea considera que la existencia de acuerdos, especialmente relativos al tiempo de trabajo, junto con la presencia de servicios e infraestructuras de apoyo, puede favorecer la conciliación de la vida laboral con la vida familiar u otras facetas que se desarrollan fuera del trabajo.

En España, el panorama general de las políticas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral se caracteriza por su dispersión en varios aspectos. En primer lugar, por la diversidad de iniciativas que las fundamentan. La transversalidad que se pretende aplicar desde la política comunitaria a los temas de igualdad entre hombres y mujeres se ha traducido en que la conciliación de la vida laboral y familiar aparezca como objetivo en al menos cuatro planes de acción sectorial en España: el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004; el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres; el Plan Nacional de Acción para el Empleo, y el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2003-2005. Todos ellos contemplan medidas, en algunos casos coincidentes, con diverso grado de concreción, alcance, y cuyo nivel de puesta en práctica no es fácil de determinar debido a la falta de evaluación y seguimiento sistemático.

En segundo lugar, a la pluralidad de Administraciones competentes en la materia (estatal, autonómica y local) se añade la diversidad de Departamentos competentes para su puesta en práctica (Hacienda, Trabajo y Asuntos Sociales, Educación, etc.). Prácticamente todas las Comunidades Autónomas han adoptado programas de conciliación de la vida laboral y familiar. El marco para la definición de estas medidas ha sido muy dispar en función, normalmente, de la Consejería que haya asumido la iniciativa en estos temas: unas veces han sido los Planes de Igualdad de Oportunidades, otros, los Planes de Empleo, Planes de Apoyo a la Familia, e incluso los Acuerdos y Convenios que regulan las condiciones

⁵³ Comisión Europea, «Empleo y política social: un marco para invertir en calidad», Comunicación de la Comisión al Consejo, el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social, y el Comité de las Regiones, COM (2001) 313 final, 20 de junio de 2001.

de trabajo de los funcionarios o de los empleados públicos de las distintas Administraciones.

La impresión de conjunto es que el impulso de las políticas comunitarias y la magnitud adquirida por el fenómeno de la doble jornada en la última década han conseguido situar la conciliación de la vida laboral y familiar entre los temas de obligada consideración en la agenda política. Sin embargo, los esfuerzos dirigidos a la implementación de medidas concretas en este ámbito se caracterizan por su dispersión, un predominio del enfoque programático frente al compromiso presupuestario, así como por un desequilibrio entre el protagonismo de las medidas de carácter estrictamente laboral frente a las carencias en materia de servicios e infraestructuras de apoyo al cuidado de niños y personas dependientes.

En ausencia de una política global que aborde de forma integral la conciliación de la vida laboral y familiar, resulta obligado un análisis diferenciado de los distintos tipos de medidas, su fundamento y alcance, y el apoyo que reciben desde los poderes públicos.

En primer lugar, habrá que mencionar las medidas que inciden en la relación laboral y en la organización del tiempo de trabajo: los permisos o excedencias por motivos familiares, la reordenación y distribución de la jornada de trabajo. Más recientemente se ha comenzado a hablar, sobre todo en el contexto europeo, de la distribución de los llamados «tiempos de la ciudad» (horarios comerciales, escolares, de transporte, etc.), si bien las experiencias aplicadas en este ámbito tienen todavía un carácter más bien testimonial.

Otro campo de actuación tanto o más importante lo constituye la acción de los poderes públicos a la hora de facilitar equipamientos o medidas de apoyo al cuidado de niños o personas dependientes.

Por último cabe mencionar las propias estrategias individuales, centradas en el apoyo en el contexto familiar, cuya importancia en nuestro país no deja de ser especialmente llamativa, poniendo de relieve las carencias en los otros ámbitos.

6.2.1. Permisos y excedencias por razones familiares

Como ya se ha mencionado, frente al impulso que desde la política comunitaria se pretende dar a las medidas de apoyo a la conciliación en forma de servicios de apoyo al cuidado de personas dependientes y acuerdos relativos al tiempo de trabajo, en España la política de conciliación de la vida laboral y familiar se

ha centrado fundamentalmente en los permisos y excedencias como instrumento prioritario de conciliación de vida laboral y familiar, en especial en el marco de la Ley 39/1999. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, este enfoque ha demostrado sus limitaciones en la práctica, en especial respecto a su ejercicio por parte de los hombres.

En efecto, la Ley 39/1999, sobre cuyo Anteproyecto el CES tuvo ocasión de pronunciarse⁵⁴, operó cambios importantes sobre la regulación de la suspensión del contrato por maternidad y sobre la excedencia por cuidado de hijos. Entre las más destacables cabe citar la ampliación de posibilidades para el disfrute por ambos progenitores del permiso por maternidad, de manera consecutiva o simultánea, y a tiempo completo o a tiempo parcial. Introdujo además varias nuevas figuras en el marco de la configuración legal de la protección de la conciliación del trabajo remunerado con las responsabilidades familiares:

- La excedencia y posibilidad de reducción de jornada por cuidado de familiares que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- Extensión del derecho a la excedencia por cuidado de hijos a los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo.
- La creación de un nuevo supuesto de suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto en caso de riesgo durante el embarazo (modificando el art. 48 del ET), así como una nueva prestación económica de la Seguridad Social durante tal situación denominada «riesgo durante el embarazo».

Además, la Ley introdujo modificaciones respecto al régimen de ausencias justificadas del puesto de trabajo, permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares, siendo destacable el reconocimiento de que corresponde al trabajador/a la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por cuidado de hijos u otros familiares. Igualmente, estableció la nulidad de las extinciones de contrato realizadas por el empresario en determinados supuestos relacionados con el ejercicio de los derechos vinculados a la maternidad, reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos o familiares. Tras su aprobación, la Ley⁵⁵ ha sido

⁵⁴ Dictamen del CES 4/1999, de 28 de abril, sobre el Anteproyecto de Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

⁵⁵ La Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de trabajo para el incremento del empleo, modificó los artículos 37.4 y 48.4 del ET, por lo que, para atender al nacido mientras permanezca hospitalizado, se podrán ausentar el padre o la madre durante una hora o reducir la jornada hasta dos horas con reducción proporcional del salario, y asimismo, se podrá iniciar el cómputo del permiso por nacimiento —excepto las seis semanas inmediatamente posteriores— a partir de la fecha del alta hospitalaria

modificada para mejorar la normativa de permisos por maternidad en el supuesto específico de nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto, y para modificar la normativa de la función pública.

El desarrollo reglamentario necesario para la adecuada aplicación de muchos de los preceptos de la Ley 39/1999 no se produjo hasta dos años después de su aprobación, a través del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre. Esta norma vino a regular la vertiente de la acción protectora de la Seguridad Social sobre algunas situaciones contempladas por la Ley, en especial la maternidad y el riesgo durante el embarazo. Al mismo tiempo, el Real Decreto supuso la reordenación sistemática del régimen jurídico del subsidio por maternidad, su actualización y su separación definitiva de la regulación de la prestación por incapacidad temporal. Igualmente, desarrolló a efectos de las prestaciones de maternidad algunos cambios operados por la Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de trabajo para el incremento del empleo.

Es difícil evaluar la influencia de la Ley 39/1999 atendiendo al uso que se ha hecho por trabajadoras y trabajadores de las posibilidades que abría en relación a las situaciones que regulaba, básicamente centradas en permisos y excedencias por responsabilidades familiares. Hay que tener en cuenta el poco tiempo transcurrido desde la entrada en vigor del Real Decreto 1251/2001 que desarrollaba las normas necesarias para su efectiva puesta en práctica. Además, varias Comunidades Autónomas han aprobado normas que pretenden impulsar a través de subvenciones el ejercicio de algunos de los derechos regulados en la Ley 39/1999. Así, a través de algunas normas autonómicas se fomentan, mediante ayudas económicas, las excedencias y la reducción de jornada por responsabilidades familiares (bien para todos los trabajadores, bien para los trabajadores del sector público) e incluso a veces se contemplan medidas de acción positiva para que los hombres se acojan a la suspensión del contrato por maternidad o a la excedencia por cuidado de hijos y familiares (anexo II).

Con todo, el número de hombres que se acogen a los descansos retribuidos legalmente previstos sigue siendo más bien anecdótico: en 2002, de acuerdo con datos proporcionados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, se acogieron 3.330 hombres, lo que supone un 1,4 por 100 del total; en 2001 ese porcentaje fue un 1,2 por 100, y en el año 2000 un 0,9 por 100.

En cambio, se ha producido un significativo aumento de las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares. En marzo de 2003 se encontraban

en ambos supuestos: parto prematuro y aquellos casos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto.

registradas 14.079 situaciones de este tipo, lo que refleja un aumento del 16 por 100 con respecto al año anterior. Sin embargo, este aumento no se traduce en cambios significativos en la distribución por sexos, que sigue confirmando la utilización casi en exclusiva de esta figura por las mujeres: en 2003 los hombres representaban el 3,8 por 100 del total de situaciones, el mismo porcentaje que el año anterior.

En cualquier caso, la escasa utilización por parte de los hombres de los permisos relacionados con el cuidado de hijos parece ser un rasgo común a otros países. En Italia, estudios de ámbito regional sobre los permisos parentales apuntarían a una acogida todavía más residual que en España por parte de los hombres de las medidas contenidas en la Ley 53, de marzo de 2000, de trasposición de la Directiva de permisos parentales, pese a que el ejercicio por los hombres se incentiva con tiempo adicional de permiso. En Francia y en Alemania el porcentaje de permisos parentales a los que se han acogido hombres se sitúa en torno al 2 por 100. Parece que la eficacia de las medidas centradas en los permisos laborales dirigidos a los hombres radica más en el valor pedagógico o simbólico de su propia existencia que en su utilización. Siguen existiendo impedimentos importantes de distinto tipo para su ejercicio. Así, hay que considerar la vigencia de los valores imperantes en el mundo del trabajo, en los que una interrupción de carrera conlleva consecuencias graves en términos de prestigio, pérdida de práctica, valoración profesional, etc. No menos peso representan las propias estrategias económicas de las familias que, de plantearse la renuncia a los ingresos de alguno de sus miembros, optarán por conservar la del que más perciba, que, dadas las diferencias salariales existentes, suele ser el hombre. Y en el trasfondo, la persistencia del patrón cultural basado en la tradicional división de funciones sociales entre hombres y mujeres, que incluye la atribución en exclusiva a las mujeres de las habilidades «cuidadoras».

6.2.2. Organización del tiempo de trabajo

El tiempo o la jornada de trabajo no es el único componente temporal vinculado al problema de la conciliación de la vida laboral y familiar. El modelo actual de sociedad desarrollada, en algunos aspectos, no favorece la conciliación de trabajo y familia: así, la expansión del modelo radial de grandes ciudades provoca una inversión muy valiosa en tiempo de transporte al centro de trabajo, los horarios de entrada y salida de los centros escolares no coinciden con los laborales, etc. Sin embargo, en el amplio contexto de los usos sociales del tiempo juega un papel preponderante la jornada laboral y su distribución, a veces un factor tanto o más determinante de las posibilidades reales de conciliación de vida laboral o familiar que la regulación de los permisos y excedencias por responsabilidades familiares.

Como rasgo peculiar del modelo español de jornada laboral destaca el fuerte arraigo de la jornada de trabajo partida de mañana y tarde, y de una relativa extensión de la jornada continuada en los meses estivales. Según la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT), con datos relativos a 1999, la jornada partida rige para el 56,7 por 100 de los trabajadores, mientras que el siguiente tipo de horario más habitual es la jornada continuada de mañana, que realizan el 23,4 por 100 de los trabajadores. Existe un predominio del horario rígido (75,4 por 100) y una proporción importante de trabajadores que prolonga su jornada sin compensación económica (24,3 por 100). El 11 por 100 de los trabajadores realiza trabajo a turnos rotativos.

La ENCT no desagrega esta información por sexo, pero otras fuentes, como la Encuesta sobre Calidad de Vida en el Trabajo del MTAS, apuntan a una fuerte concentración de las mujeres en la jornada de trabajo continuada. Respecto al trabajo a turnos⁵⁶, la EPA arroja una proporción del 37 por 100 de mujeres dentro de este grupo de trabajadores. Por modalidades de turno, el porcentaje de mujeres únicamente supera al de hombres en el «turno fijo» (41,8 por 100 en mujeres y 30,4 por 100 en hombres) y en la modalidad «otro tipo» (26,6 por 100 en mujeres y 22 por 100 en hombres). Como ocurriera con el horario flexible, esta última modalidad agrupa diversas posibilidades, como horario semanal fijado por el empresario, horario fijado de mutuo acuerdo con el empresario, horario determinado por el interesado u otro tipo de horarios. En todas las modalidades restantes (mañana, tarde y noche todos los días; mañana, tarde y noche de lunes a viernes; mañana y tarde de lunes a viernes, y día y noche de lunes a viernes) hay un porcentaje mayor de hombres.

Atendiendo a las razones por las que se trabaja a turnos, llama la atención el mayor porcentaje de mujeres (51,4 por 100) que de hombres (47,9 por 100) que declaran hacerlo por «decisión personal» y no por «no encontrar otro trabajo». La mayor diferencia entre ambos sexos se da en el grupo de edad de 25 a 34 años, en el que el 54,9 por 100 de las mujeres declaran trabajar a turnos por decisión personal frente al 44,9 por 100 de los hombres.

En el año 2001⁵⁷, el tipo de horario con horas de entrada y salida fijas era el más habitual tanto para hombres (87 por 100) como para mujeres (88 por 100). No obstante, un 6 por 100 de los hombres y un 5 por 100 de las mujeres disfrutaban de horas de entrada o salida flexibles, entendiendo por tal horario

⁵⁶ Segundo trimestre del año 2001.

⁵⁷ El *Módulo de relaciones laborales especiales y de condiciones y horarios de trabajo*, de la EPA, correspondiente al segundo trimestre de 2001, aporta este tipo de información, aunque únicamente referida a dicho periodo.

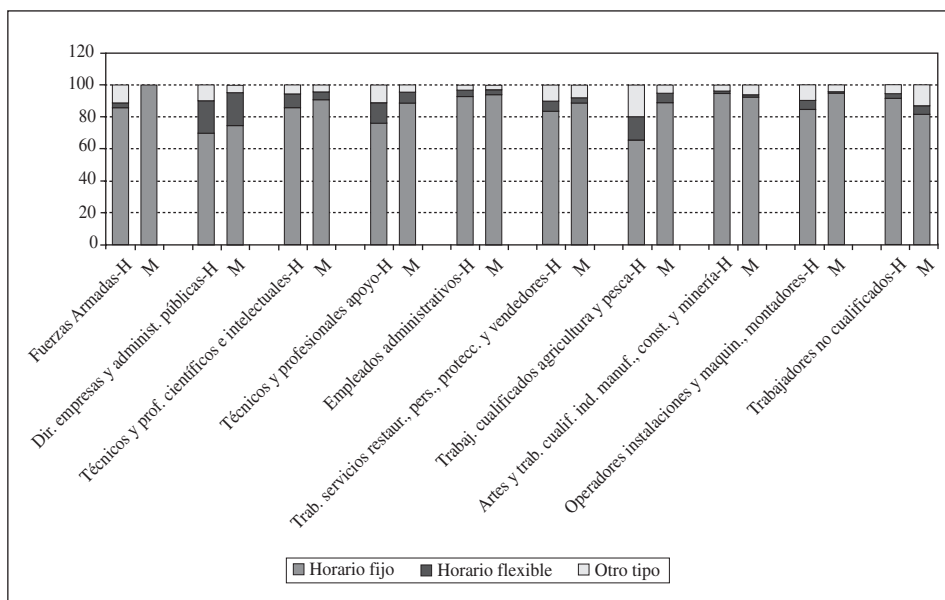
aquel en que la hora de entrada o de salida es libre, con tal de que se cumpla una franja del día que es obligatoria. Además, había un 7 por 100 de hombres y la misma proporción de mujeres que tenían «otro tipo de horarios», modalidad que comprende distintas posibilidades, desde el horario semanal variable fijado por el empresario hasta un máximo de horas anuales, pasando por el horario por acuerdo individual con el empresario e incluso horario determinado por el propio interesado.

Por ocupaciones, el horario flexible es más frecuente entre directivos de empresas y administraciones públicas, entre los técnicos y profesionales de apoyo, en los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, y entre los trabajadores cualificados de agricultura y pesca. Y en todas estas ocupaciones el horario flexible

GRÁFICO 6.5

DISTRIBUCIÓN DE TIPOS DE HORARIO SEGÚN SEXO Y OCUPACIONES, 2001

(Porcentaje que representa cada tipo de horario dentro de los asalariados de cada sexo dentro de cada ocupación)



Nota: Horario fijo = horas de entrada y salida fijas. Horario flexible = horas de entrada y/o salida flexibles. Otro tipo = horario semanal variable fijado por la empresa, horario fijado de mutuo acuerdo con el empresario y horario fijado por el interesado.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa, Módulo de relaciones laborales especiales y de condiciones y horarios de trabajo*, 2.º trimestre de 2001.

es algo más habitual entre los hombres que entre las mujeres (gráfico 6.5). Entre los asalariados que tienen un horario de entrada o salida flexible (398,8 miles de hombres y 204,4 miles de mujeres en el segundo trimestre de 2002), el sistema de horas acumulables que son remuneradas con horas libres está muy poco extendido, afectando sólo al 5,3 por 100 del total. Sin embargo, las mujeres de 16 a 24 años y las de 25 a 34 años son los grupos entre los que más presente está este tipo de horario (8,1 y 7,6 por 100, respectivamente), edades en que podría pensarse que puede estar usándose para compatibilizar trabajo y estudios, o trabajo y responsabilidades familiares, o cuidado de hijos pequeños.

CUADRO 6.3

DISTRIBUCIÓN DE LOS HOGARES EN QUE AMBOS MIEMBROS DE LA PAREJA TRABAJAN, SEGÚN TIPO DE JORNADA, UE, 2000
(Porcentajes)

Países	Hombre tiempo parcial + mujer tiempo parcial	Hombre tiempo parcial + mujer tiempo completo	Hombre tiempo completo + mujer tiempo parcial	Hombre tiempo completo + mujer tiempo completo
Bélgica	3,0	3,0	35,9	58,1
Alemania	1,1	1,4	40,2	57,2
Grecia	1,4	1,5	8,3	88,8
España	0,5	0,9	16,1	82,6
Francia	1,7	2,0	22,6	73,6
Irlanda	(2,5)	(2,5)	29,1	65,7
Italia	2,9	2,4	24,2	70,6
Luxemburgo	*	*	37,1	62,9
Holanda	3,2	2,1	58,2	36,4
Austria	0,5	1,1	31,4	67,0
Portugal	*	(1,2)	10,6	87,6
Reino Unido	1,3	1,5	40,4	56,8

Irlanda: 1997.

* Datos exactos no disponibles.

Cifras en paréntesis son publicadas con un aviso concerniente a la exactitud.

Fuente: Eurostat, «Women and men reconciling work and family life», *Statistics in focus*, tema 3-9/2002.

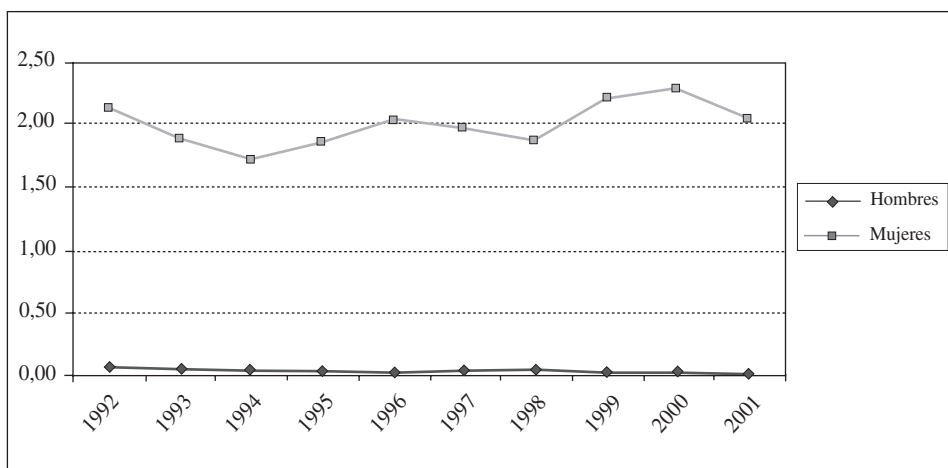
Lo más habitual en los hogares en que ambos miembros de la pareja trabajan es que ambos lo hagan a tiempo completo. Según Eurostat, ésta era la situación en el 82,6 por 100 de las parejas españolas en el año 2000. La siguiente combinación más frecuente era que el hombre trabajara a tiempo completo y la mujer a tiempo parcial, situación que en España se presenta con mucha menor frecuencia (16,1 por 100) que en otros países europeos (Francia: 22,6 por 100; Italia: 24,2 por 100; Alemania 40,2 por 100; Holanda: 58,2 por 100).

Que el trabajo a tiempo parcial siga constituyendo una modalidad de empleo muy feminizada no quiere decir que sea utilizado en España, como en algunos países centroeuropeos, como un instrumento de conciliación de vida laboral y familiar. Según la EPA, entre las mujeres el peso de la causa «obligaciones familiares» entre el total de motivos para trabajar a tiempo parcial es muy reducida, explicando sólo en torno al 2 por 100 de situaciones, sin apenas haber reflejado variaciones importantes durante la década. La proporción de hombres que trabajan a tiempo parcial por obligaciones familiares es prácticamente anecdótica, no llegando al millar de situaciones en 2001, e incluso habiendo disminuido en los últimos años (gráfico 6.6).

GRÁFICO 6.6

**EVOLUCIÓN DEL PESO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL
POR MOTIVOS FAMILIARES SEGÚN SEXO, 1992-2001**

(Porcentaje de las razones familiares dentro del total de causas en cada sexo)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

Si en un principio el debate sobre la conciliación de la vida laboral y familiar estuvo muy centrado en los permisos y las excedencias laborales, tras la aprobación de la Directiva sobre permiso parental a mediados de los noventa y la subsiguiente adaptación de las legislaciones nacionales, este enfoque comenzó a ser desplazado por el planteamiento de una reorganización de los tiempos sociales menos hostil a la familia y las actividades personales. Ejemplo de ello es que, a diferencia de hace una década, ya no es extraño encontrar empresas y sectores en los que

se alcanzan acuerdos relativos a la distribución del tiempo y la jornada con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar⁵⁸.

En este ámbito, la negociación colectiva es un importante campo de actuación en el que se están comenzando a recoger algunos avances. Los agentes sociales, en el marco del Acuerdo para la Negociación Colectiva 2003, acordaron reforzar más este tipo de contenidos en los convenios, elaborándose en este contexto un *Documento de consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*, que contemplaba una serie de ejemplos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Por su parte, el Informe CES 2/2003, sobre *la Negociación colectiva como instrumento para la mejora de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*, constata cómo en materia de ordenación del tiempo de trabajo confluyen tendencias de distinto signo para el equilibrio entre la vida laboral y familiar, como son la progresiva reducción de jornada y la introducción de horarios flexibles, por un lado, y la extensión de las jornadas irregulares, por otro. En este ámbito, el CES considera que tiene interés que los pactos de «jornadas irregulares» recogidos en los convenios contemplen condiciones como el preaviso o la exención de la prolongación de jornada a los trabajadores/as en determinadas circunstancias relacionadas con las obligaciones familiares, que pueden facilitar la adaptación de las estrategias familiares en estos casos.

El Informe CES 2/2003 señala otros ejemplos de tratamiento de estas cuestiones por los convenios, como son la incorporación de horarios flexibles, que contemplan un bloque «troncal» de la jornada de presencia obligatoria y dos fracciones «móviles» a la entrada y a la salida (solución, como se ha visto, todavía poco extendida en España); la reducción de horas extraordinarias o la consideración de la situación familiar o la presencia de hijos como criterio preferente para permanecer en el centro de trabajo en los casos de movilidad geográfica o para elegir turnos.

Por otro lado, llama la atención sobre el hecho de que hasta el momento los convenios colectivos se vienen centrando más en el cuidado de hijos que en otro tipo de responsabilidades familiares. Dada la importancia que están adquiriendo otras situaciones de dependencia, derivadas sobre todo del envejecimiento y la mayor longevidad de la población, señala la necesidad de que la negociación

⁵⁸ El Informe CES 2/2003, sobre *la Negociación colectiva como mecanismo para fomentar la igualdad de oportunidades*, incluye un capítulo dedicado a la conciliación de la vida laboral y familiar que contempla éste entre otros aspectos.

colectiva aborde en mayor medida su tratamiento desde la perspectiva de la conciliación de la vida familiar y laboral.

6.2.3. Servicios de apoyo al cuidado de niños

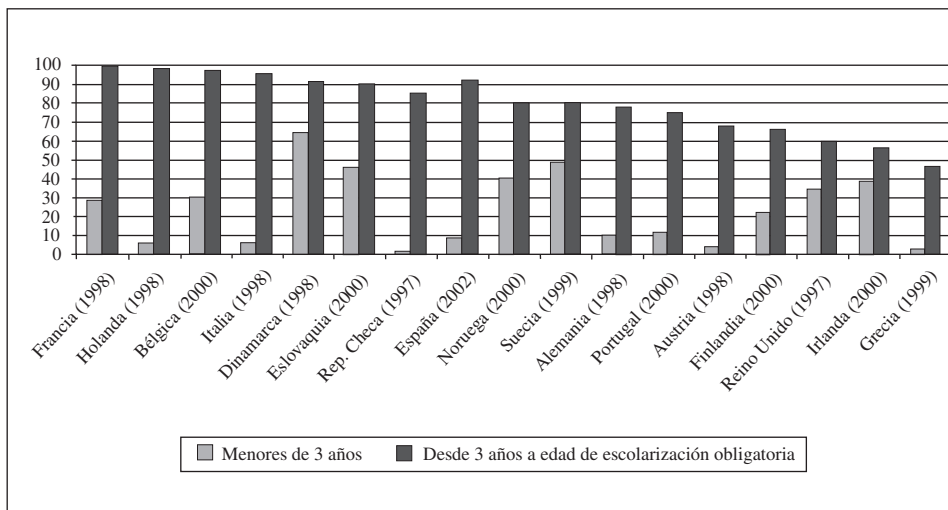
La existencia de servicios de guardería asequibles y de calidad se revela como un componente clave de las políticas dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. Como ya se ha mencionado, los objetivos comunitarios en este ámbito se cifraban en alcanzar antes del año 2010 una cobertura de al menos el 90 por 100 de los niños de 3 años hasta la edad de escolarización obligatoria (6 años en el caso de España) y al 33 por 100 de los niños menores de tres años. Desde el anterior informe del CES se han producido avances notorios en la escolarización de menores de entre 3 y 6 años, que supera ya el objetivo señalado. Medidas como la financiación pública de la educación en este tramo de edad, recientemente generalizada por aplicación de la LOCE, contribuyen a facilitar el acceso a este tramo de educación no obligatoria. Sin embargo, la situación en España dista mucho de alcanzar los objetivos señalados en el ámbito del cuidado de niños menores de tres años (gráfico 6.7).

En España, en el ámbito estatal, la respuesta a estas demandas sociales, reconocidas por los compromisos europeos asumidos en la Cumbre de Barcelona, se articuló en el marco del Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004, en el que se reconocía la obligación del Estado y las Administraciones Públicas de asegurar el acceso de hombres y mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad, por una parte, y la necesidad de reforzar la oferta de servicios de atención a la infancia y las personas dependientes, por otra. En el marco del apoyo a los servicios de cuidados a niños, el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004 se propuso adaptar la normativa que regula la educación infantil al entorno europeo e incrementar los servicios de atención a la primera infancia en colaboración con las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, extendiendo gradualmente la oferta de plazas públicas para niños y niñas menores de 3 años hasta cubrir la demanda existente. Sin embargo, la falta de concreción presupuestaria del Plan de Apoyo a la Familia y la ausencia de un seguimiento sistemático del mismo dificulta su evaluación y cuestiona sus posibilidades de cumplimiento en el ámbito de la creación de servicios e infraestructuras de apoyo al cuidado de niños. Algunas CCAA y las propias corporaciones locales han aprobado sus propios programas, con medidas de diverso alcance, permanencia y compromiso presupuestario, cuyos resultados carecen también por lo general de un seguimiento y difusión sistemático.

GRÁFICO 6.7

**COBERTURA ACTUAL DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA INFANCIA
EN DISTINTOS PAÍSES DE LA OCDE, 2001**

(Porcentaje de niños que reciben atención en servicios institucionalizados
de atención a la infancia)



Fuente: OECD, *Employment Outlook*, 2001, y Comisión de las Comunidades Europeas, COM (2002) 621, final, 13 de noviembre de 2002.

Unido a lo anterior, cabe señalar que en la última década se han constatado cambios demográficos importantes que acrecientan las demandas en este ámbito. En efecto, en comparación con la situación en 1991, el Censo de 2001 arrojaba un incremento destacable del número de menores de 4 años en determinadas provincias como Guadalajara (21,4 por 100), Navarra (13,9 por 100), Madrid (8,9 por 100), Barcelona (9,3 por 100), Baleares (10 por 100) o Guipúzcoa (7,6 por 100). Esta concentración geográfica del aumento de nacimientos, que puede pasar desapercibida dentro de la tendencia general de baja natalidad, genera demandas específicas en el campo de la provisión de recursos, que en el caso de la educación infantil vienen a sumarse a las carencias ya mencionadas. Ni siquiera la oferta privada de servicios institucionalizados de cuidado de niños menores de 3 años, cuya financiación recae exclusivamente sobre las familias, está resultando suficiente para absorber la demanda en algunas zonas.

Frente a esa falta de concreción del esfuerzo en materia de servicios de apoyo al cuidado de niños que todavía caracteriza al sistema español, la respuesta por

parte de la Administración General del Estado se ha centrado sobre todo en la creación de un apoyo fiscal específicamente dirigido a las madres trabajadoras con hijos menores de 3 años. Como se recordará, la reforma de la normativa del IRPF⁵⁹ introdujo la deducción por maternidad de hasta 1.200 euros anuales, con posibilidad de pago anticipado, aplicable a las mujeres trabajadoras, por cuenta ajena o propia, con hijos menores de 3 años. Se trata de una medida contemplada en el Plan de Apoyo a la Familia, concebida como estímulo a la permanencia en el empleo de las mujeres con hijos de corta edad y no directamente como una ayuda destinada a sufragar gastos derivados del cuidado de hijos. En el mes de marzo de 2003, 355.000 mujeres se habían acogido a esta posibilidad. El 80 por 100 de ellas cotizaban al Régimen General de la Seguridad Social, el 11,2 por 100 eran autónomas, el 5,5 por 100 funcionarias, el 1,1 por 100 pertenecían al Régimen Especial Agrario, el 1 por 100 al Régimen Especial de Empleados de Hogar, el 0,11 por 100 al Régimen Especial del Mar y el 0,7 por 100 pertenecían a mutualidades profesionales.

Por último, es obligado mencionar que la existencia de servicios de apoyo al cuidado de niños no agota las posibilidades de intervención en este ámbito en el caso de España, donde el peso de los cuidados a las personas dependientes por razón de edad o de discapacidad sigue recayendo de manera importante en las familias y, dentro de éstas, en las mujeres. Por tanto, tienen gran relevancia desde la perspectiva de la conciliación de la vida laboral y familiar las respuestas que se articulen en el futuro en torno al fenómeno de la dependencia, en este momento objeto de análisis en distintos foros de debate político, tanto en el ámbito parlamentario como por parte de los agentes sociales en el marco del seguimiento y renovación del Pacto de Toledo.

6.2.4. Estrategias individuales de las madres que trabajan

A falta de una red de dispositivos adecuados con apoyo público, en los hogares españoles tienen un particular protagonismo distintas soluciones de carácter privado para responder a la acumulación de las obligaciones domésticas y familiares. Según la Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo (ECFE)⁶⁰, las principales

⁵⁹ Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes; Real Decreto 27/2003, de 10 de enero, por el que se modifica el Reglamento del IRPF, y Orden HAC/16/2003, de 10 de enero.

⁶⁰ C. Tobío (dir.), «Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo», *Reis*, 97/02, págs. 155-186, incluye 1.200 entrevistas a madres trabajadoras españolas realizadas entre marzo y junio de 1998 con un nivel de confianza del 95 por 100 y un error muestral del 3 por 100. Investigación en el marco del Programa

estrategias de cuidado de hijos por parte de las madres trabajadoras parecen ser de carácter individual, centradas en el apoyo familiar del entorno más próximo (principalmente identificado como la ayuda que les prestan otras mujeres, las abuelas, y, en segundo lugar, la pareja), junto a la cercanía de vivienda y centro de trabajo. A más distancia, la ayuda doméstica remunerada y el horario de trabajo son identificados como principales instrumentos de compatibilización por el 9,2 por 100 y el 7,8 por 100 de las mujeres que trabajan, respectivamente. Los servicios que ofrece el centro escolar ocupan un lugar residual entre las estrategias que merecen la consideración de principal ayuda para las madres que trabajan fuera del hogar: sólo el 1,5 por 100 los calificaban de esta forma, un dato llamativo teniendo en cuenta que, según la misma Encuesta, el 73 por 100 de las trabajadoras con al menos un hijo menor de 4 años lo lleva a una guardería o centro preescolar (cuadro 6.4).

CUADRO 6.4

**QUÉ AYUDA MÁS A LAS MADRES TRABAJADORAS
A HACER FAMILIA Y EMPLEO COMPATIBLE, 1998**

Tipo de tarea	Porcentaje
La ayuda de su madre	26,7
La ayuda de su marido/pareja	24,7
Vivir cerca del trabajo	13,9
La ayuda de otros miembros de la familia	10,2
La ayuda doméstica remunerada	9,2
El horario de trabajo	7,8
Vivir cerca del colegio de los niños	4,4
Los servicios que ofrece el centro escolar	1,5
Otros recursos	0,7
Nada	0,8
Total	100,0

Los datos se refieren a todas las madres trabajadoras que viven con al menos un hijo de menos de 18 años.

Fuente: «Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo», Reis, 97/02.

En torno al 30 por 100 de los hogares cuenta con ayuda doméstica remunerada, lógicamente más presente cuanto mayor es el nivel económico. El 54,5 por 100 de las mujeres de nivel alto que trabajan, el 29,5 por 100 de las de nivel socio-económico medio y el 11,5 por 100 de las de nivel bajo cuentan con ayuda de

este tipo. La ayuda doméstica remunerada es utilizada, sobre todo, para las tareas de mantenimiento y limpieza del hogar.

El recurso a la red familiar, sobre todo los abuelos, se orienta más a sustituir a los padres en el cuidado de menores. Aparecen así como principal ayuda para dar respuesta a lo que las mujeres que trabajan identifican como situaciones más problemáticas para hacer compatibles empleo y familia: cuidado de menores en edad preescolar, las enfermedades de los hijos, así como los desajustes temporales entre jornada laboral y horarios y vacaciones escolares. Su colaboración es aún más decisiva en el caso de mujeres solas, menores de 30 años y para las de nivel socioeconómico bajo.

Como se ha visto en apartados anteriores, mientras la escolarización de menores de 3 a 6 años prácticamente se ha generalizado, la de los menores de 3 años es baja. Y aunque los niños estén escolarizados, la no coincidencia entre los horarios de entrada y salida de escuelas y trabajos de los progenitores suele plantear problemas de sincronización. En la encuesta de referencia, en un 30 por 100 de los casos la jornada laboral de las madres comienza antes de la apertura de los centros escolares, mientras que el 58 por 100 de los centros acaban su actividad antes de que la madre salga de su trabajo. Las vacaciones escolares son también más largas que las de los padres, situación que la mayoría resuelven nuevamente con el recurso a los abuelos (53,4 por 100), un 10,1 por 100 turnándose los padres y el 8,8 por 100 con ayuda doméstica remunerada, recurriendo en las restantes situaciones a soluciones más atípicas como que los niños se queden solos en casa, o incluso, que las madres los lleven al trabajo.

Respecto al reparto de tareas en los hogares en que la mujer trabaja, se reproduce la pauta general descrita en el capítulo anterior de mayor dedicación de las mujeres al trabajo doméstico. Se observa así, junto a un claro predominio de tareas realizadas exclusivamente por la mujer, un significativo volumen de actividades realizadas por ambos miembros y una proporción reducida de actividades realizadas exclusivamente por los hombres (cuadro 6.5).

Algo menos de la mitad de las mujeres que trabajan declaran estar satisfechas con el número de horas que trabajan, opinión representada por el 44 por 100 de las encuestadas. Entre estas últimas, no parece apreciarse tanto un deseo de reducir la jornada con la consiguiente reducción de salario como de racionalizar prácticas de prolongación innecesaria de la jornada. Asimismo, un 8,2 por 100 de mujeres manifiestan trabajar menos de lo que les gustaría, porcentaje que se eleva al 12,5 por 100 en el caso de las mujeres de nivel socioeconómico bajo.

CUADRO 6.5
TAREAS SEGÚN QUIÉN LAS REALIZA, 1998
(Porcentajes verticales)

Tarea	Entrevistada	Pareja	Ambos	Ninguno
Preparar el desayuno	49,6	8,1	38,0	4,5
Preparar la comida	66,5	6,7	18,4	8,3
Fregar los cacharros/recoger la mesa	55,8	6,5	30,7	7,1
Hacer la compra	49,7	6,4	42,3	1,6
Pasar el aspirador/barrer	60,1	5,2	23,0	11,8
Limpiar los cristales	65,0	5,0	16,1	14,0
Limpiar los baños	69,9	1,9	15,1	13,1
Quitar el polvo	62,3	2,7	20,9	14,1
Hacer las camas	60,7	4,3	28,5	6,5
Poner la lavadora	77,1	3,0	14,0	5,9
Tender la ropa	68,4	5,7	18,1	7,8
Planchar	76,4	2,0	9,9	11,7
Llevar/traer los niños del centro escolar	30,1	8,9	24,9	36,1
Llevar a los niños al médico	48,6	4,7	39,2	7,5
Ayudar a los niños en los deberes	29,5	10,2	38,3	22,1
Estar con los niños después del colegio	33,1	8,2	33,7	25,0
Levantarse por las noches para atender a los niños	40,0	5,1	46,5	8,3
Regar las plantas	54,9	11,8	17,6	15,7

Fuente: «Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo», Reis, 97/02.

CUADRO 6.6
OPINIÓN SOBRE HORAS DE TRABAJO POR NIVEL SOCIOECONÓMICO
DE LAS MADRES TRABAJADORAS, 1998
(Porcentajes verticales)

Opinión	Alto	Medio	Bajo	Total
Trabaja más de lo que querría	46,9	46,3	39,8	44,1
Trabaja menos de lo que querría	7,5	5,2	12,5	8,2
Trabaja las horas que quiere	45,5	48,5	47,8	47,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: «Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo», Reis, 97/02.

En definitiva, la conciliación de vida laboral y familiar sigue siendo un problema femenino, derivado del desigual reparto de responsabilidades familiares en los hogares, que las mujeres resuelven fundamentalmente en el ámbito privado. En el caso de las madres que trabajan, el principal instrumento de conciliación de

la vida familiar y laboral sigue siendo el recurso a la propia familia. En segundo lugar, es destacable la importancia del recurso al servicio doméstico como estrategia de apoyo a la que no sólo acuden las familias de niveles socioeconómico alto. Los aspectos relativos a la organización del trabajo no están contribuyendo todavía lo suficiente a mejorar de manera sustancial las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar. Y sobre todo, son cada vez más visibles las carencias de una red de servicios e infraestructuras de apoyo para el cuidado de niños y personas dependientes.

ANEXO I

MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR CONTEMPLADAS EN DIFERENTES PLANES NACIONALES

A) IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, para el periodo 2003-2007. Objetivos y actuaciones específicas vinculadas a la conciliación de la vida laboral y familiar (Área 7)

Objetivo 7.1. Impulsar cambios normativos que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar y realizar un seguimiento de resultados de las medidas legislativas ya implantadas.
7.1.1. Estudiar la posibilidad de ampliar el permiso de paternidad, para los hombres que disfruten el permiso de maternidad, durante, al menos, cuatro semanas. 7.1.2. Modificar la normativa laboral vigente, con el fin de incluir, como causa de nulidad del despido, el que se produzca durante el disfrute del permiso de paternidad, así como asegurar que no se modifiquen las condiciones de trabajo por esta razón. 7.1.3. Estudiar la posibilidad de adecuar el permiso de lactancia a las necesidades emanadas de las circunstancias laborales actuales. 7.1.4. Proponer a los agentes sociales y económicos que, en la negociación colectiva, faciliten la posibilidad de disfrutar los permisos parentales por horas, en lugar de en jornadas completas. 7.1.5. Incentivar a las empresas que establezcan planes de acción que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.
Objetivo 7.2. Impulsar otras medidas que faciliten la conciliación de vida laboral y familiar.
7.2.1. Realizar un estudio, sobre el disfrute de los permisos parentales, que permita conocer y detectar las causas por las que los hombres no hacen uso de estos derechos. 7.2.2. Promover que el acceso de trabajadoras y trabajadores a la formación continua se realice, parcialmente, en horario laboral. 7.2.3. Fomentar el teletrabajo y la flexibilización de horarios comerciales, escolares y laborales, para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. 7.2.4. Impulsar la creación de centros y servicios para conciliar la vida familiar y <i>laboral</i>, en colaboración con las comunidades autónomas y corporaciones locales, para establecer servicios de atención de necesidades puntuales de las trabajadoras y trabajadores. 7.2.5. Incrementar las plazas de escuelas o centros de educación infantil, para la atención de menores de 0 a 3 años.

- 7.2.6. Fomentar la creación de guarderías por las propias empresas, procurando que se establezcan en los entornos más próximos a los centros de trabajo.
- 7.2.7. Impulsar el desarrollo de actividades educativas de carácter deportivo y cultural fuera del horario escolar y en el periodo vacacional de menores.
- 7.2.8. Aumentar los servicios de atención a las personas dependientes.
- 7.2.9. Realizar campañas de sensibilización, dirigidas a la sociedad, sobre los beneficios de compatibilizar vida familiar y laboral, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas.

B) II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social, 2003-2005.
Objetivos y actuaciones específicas vinculadas a la conciliación
de la vida laboral y familiar

Objetivo 2. Prevención de los riesgos de exclusión	
<i>Objetivo 2.2. Acciones en favor de la familia</i>	
Incentivar la conciliación de la vida familiar y laboral	
2.2.1.	Ampliar la red pública y la concertada de centros para niños y niñas de 0-3 años, especialmente en zonas de dificultad social y con horarios amplios que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante convenios de la Administración General del Estado con Comunidades Autónomas.
2.2.2.	Incentivar la creación de servicios para niños y niñas de 0 a 3 años en las empresas o agrupaciones de empresas.
2.2.3.	Establecer Centros para niños y niñas de 0 a 3 años en los centros de trabajo de las Administraciones Públicas con el fin de facilitar la conciliación familiar y laboral a todos sus empleados.
2.2.4.	Conceder a las mujeres trabajadoras que tienen hijos menores de 3 años a su cargo, una asignación mensual de 100 euros, por cada uno de ellos, o una deducción de 1.200 euros anuales por hijo, en su liquidación del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.
2.2.5.	Impulsar programas dirigidos a familias cuidadoras mediante la colaboración con Comunidades Autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla.
2.2.6.	Establecer la certificación de empresa «Familiarmente responsable» para reconocer a las empresas que faciliten la conciliación familiar y laboral de sus trabajadores.
2.2.7.	Impulsar programas dirigidos a facilitar la compatibilidad entre la vida familiar y la vida laboral, a través de servicios de atención a la primera infancia, mediante la colaboración técnica y financiera con ONG.
2.2.8.	Realizar actuaciones dirigidas a detectar e intervenir en determinados procesos de separación de pareja, que conllevan un abandono del hogar por parte de uno de los miembros y grave riesgo de vulnerabilidad para alguno de sus componentes.

Nota: Ver observaciones del CES en Informe 1/2003 sobre el *Proyecto de PNAE 2003-2005*.

Fuente: II PNAE.

C) Plan Integral de Apoyo a la Familia, 2001-2004

Objetivo 3. Conciliación de vida laboral y familiar

Medidas:

- **En el marco presupuestario de las políticas activas desarrolladas por el Instituto Nacional de Empleo:**
 1. **Ampliar la ayuda de la Seguridad Social para que las mujeres desempleadas sean contratadas después de su maternidad.** La medida supone ampliar a todas las mujeres desempleadas, suprimiendo el requisito de «parada de larga duración», la bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial durante un año cuando son contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto.
 2. **Establecer una bonificación de la aportación empresarial** a la Seguridad Social para la contratación de padres y madres solteros en situación de paro y con hijos a cargo.
 3. **Establecer una bonificación del 100 por 100** de la aportación empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante un año en los **supuestos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad** cuando se produzca la reincorporación de la mujer al puesto de trabajo
- Elaborar un «**Código de buenas prácticas**» sobre conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas, en colaboración con los Agentes Sociales.
- **Adaptar la normativa que regula la educación infantil al entorno europeo.** En particular, siguiendo dos líneas de actuación: *a)* mejorando la calidad de los servicios y dando respuesta a las necesidades asistenciales y educativas de los niños y al bienestar social de las familias, y *b)* adaptando la organización, funcionamiento y atención de los centros, así como la definición de los perfiles del personal especializado que les atiende para responder a las necesidades de niños y familias.
- **Incrementar los servicios de atención a la primera infancia** en colaboración con las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, con el fin de ampliar las redes de servicios que faciliten la conciliación y extender gradualmente la oferta de plazas públicas para niños y niñas menores de 3 años hasta cubrir la demanda existente.
- **Incrementar, en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, el desarrollo de servicios de:**
 - **Ayuda a domicilio y teleasistencia**, para la atención de personas mayores y discapacitadas con autonomía funcional limitada.
 - **Estancias diurnas y estancias temporales en residencias** para personas mayores y discapacitadas dependientes, con el fin de facilitar la conciliación de las tareas profesionales y domésticas a sus familias.
- **Facilitar la prolongación de la vida laboral de los mayores** mediante la compatibilidad entre el trabajo y el cobro de una pensión de jubilación. Se llevarán a cabo las modificaciones legales necesarias que afecten a la regulación de la jubilación parcial, de manera que se posibilite la compatibilidad entre el cobro de una pensión de jubilación y el desarrollo de actividades laborales.

Fuente: MTAS, *Plan Integral de Apoyo a la Familia*, 2001-2004.

ANEXO II

**MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO**

Medidas «pedagógicas»
• Medidas de difusión y sensibilización social (casi todas las CCAA. Algunas CCAA como Galicia y Andalucía refieren únicamente este tipo de acciones). • Campañas en el ámbito de la educación reglada en todos sus niveles dirigidas a profesorado y alumnado. • Otro tipo de acciones: — Creación de distintivos para las empresas que más favorecen la conciliación (Aragón, Cataluña). — Promoción de planes territoriales de conciliación (Ley de apoyo a la familia de Cataluña).
Equipamientos de apoyo al cuidado de niños y personas dependientes
• Ayudas para guarderías y subvenciones para recursos sociales, infraestructuras y equipamiento de locales destinados a programas, o centros de conciliación de trabajo y familia: — Extensión de la red pública de educación infantil en la franja de edad no obligatoria (0 a 3 años) (Asturias, Galicia). — Ayudas para gastos de guardería (Castilla y León, Madrid, Murcia). — Subvenciones para el desarrollo de actividades para cuidado de niños de 0 a 3 años fuera del horario de guardería (Asturias, Cantabria, Aragón, Murcia, Galicia). — Subvenciones para actividades dirigidas a niños mayores de esa edad fuera del horario escolar (Aragón, Murcia, Galicia, Madrid). — Subvenciones para actividades dirigidas a mayores: Andalucía y Galicia.
Medidas que inciden en el ámbito laboral
1. <i>Subvenciones dirigidas a empresas y a trabajadores/as.</i> • Para fomentar planes de acción positiva en las empresas, que incluyan medidas favorables a la conciliación de familia y trabajo (p. ej.: Cantabria), incluyendo a veces la creación de distintivos para las empresas que más favorecen la conciliación [p. ej.: Aragón, Galicia (previsto), Cataluña]. • Para fomentar la participación laboral de las mujeres con hijos pequeños o discapacitados a su cargo. • Ayudas al autoempleo (p. ej.: La Rioja, Cantabria; Baleares para mujeres que hayan abandonado el mercado laboral hace tres años). • Ayudas a las socias trabajadoras de cooperativas (p. ej.: La Rioja). • Ayudas a nuevas contrataciones por requerimientos de la organización del trabajo derivados de reducción o reordenación de la jornada de trabajo por responsabilidades familiares (p. ej.: Castilla y León, País Vasco, Baleares...). 2. <i>Ayudas económicas para trabajadores/as vinculadas al disfrute de excedencias, suspensión del contrato por maternidad y reducción de jornada por responsabilidades familiares.</i> • Para todos los trabajadores y trabajadoras (p. ej.: País Vasco Decreto 232/96, Cataluña, Navarra, La Rioja).

- Medidas de acción positiva para que los hombres ejerciten los derechos laborales vinculados a la paternidad o a la conciliación, en general, para que se acojan a permisos de paternidad [p. ej., Castilla y León, para todos los trabajadores respecto al permiso de maternidad/paternidad; la Comunidad de Castilla La-Mancha estableció una subvención para los hombres que se acojan a, como mínimo, un mes de excedencia para el cuidado de hijos y que previamente hayan disfrutado de tres semanas de baja por paternidad (900 €/mes)].
3. *Ampliación de derechos en el ámbito del personal al servicio de las Administraciones Públicas.*
- Por ejemplo, en Cataluña el Acuerdo general de condiciones de trabajo de los trabajadores al servicio de la Administración pública del año 2000 estableció un horario flexible de entrada por las mañanas hasta las 9,30 para el personal con hijos menores de 12 años y la posibilidad de reducción de la jornada para el cuidado hijos, manteniendo 80 o 60 por 100 de las retribuciones. Además, la Ley 6/2002 da derecho a los funcionarios/as y empleados/as públicos a percibir el 100 por 100 de la retribución en el supuesto de reducción de 1/3 de la jornada para atender a un menor hasta que tenga un año.
 - Ampliación del permiso por nacimiento de hijo en el ámbito del empleo público (Navarra, funcionarios: 5 días; Cataluña, funcionarios y empleados públicos: 5 días).
 - Medidas de acción positiva para que los hombres ejerciten los derechos laborales vinculados a la paternidad o a la conciliación (p. ej., el País Vasco y Asturias premian el ejercicio del descanso por los hombres con tiempo adicional retribuido de permiso).

Fuente: Elaboración propia a partir de la normativa y la información proporcionada por las CCAA.

CAPÍTULO 7

LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES

La participación creciente de las mujeres en diversas esferas centrales de la vida social como la educación y el trabajo, junto con las numerosas iniciativas adoptadas en el último decenio en pos de incrementar la presencia de las mujeres en diversos ámbitos institucionales, han contribuido a aumentar su presencia en los procesos de toma de decisiones, si bien parecen no haber sido suficientes para reducir sustancialmente el desequilibrio todavía existente entre hombres y mujeres en el ámbito de la participación política y social.

En este sentido, puede tomarse como una referencia para valorar los niveles de participación política y social de las mujeres el concepto de igualdad en la toma de decisiones que se adoptó en la *Plataforma de acción de Beijing* (PfA), es decir, una representación equilibrada de las mujeres (no menos del 40 por 100 y no más del 60 por 100) en el poder legislativo, ejecutivo y judicial; en las funciones preparatorias en los procesos de toma de decisiones o el reclutamiento de candidatos, tanto a nivel internacional, como nacional, regional y local; en los partidos políticos y en las Administraciones públicas. El presente análisis se extiende también a otras organizaciones públicas y semipúblicas, como sindicatos, organizaciones empresariales y organizaciones no gubernamentales, instituciones académicas y científicas. A este respecto hay que aclarar que el

Consejo de la Unión Europea⁶¹, en su revisión de la implementación por los Estados miembros y las instituciones europeas de la plataforma de acción de Beijing, establece que el umbral mínimo hacia la paridad o representación equilibrada (40/60) se consigue cuando se sobrepasa el 30 por 100 de presencia femenina, por lo que a lo largo de este capítulo se hablará en términos de paridad, umbral crítico y subrepresentación.

Son muchas las instancias, nacionales e internacionales, que abogan por una participación más equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones. La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres como principio rector de la sociedad europea está plenamente asumida tanto en la normativa como en las políticas comunitarias. El Informe de la Comisión Europea sobre la aplicación de la recomendación del Consejo relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión⁶² llega a la conclusión de que, si bien globalmente las políticas aplicadas desde 1996 han tenido resultados positivos, no responden a las expectativas previstas, por lo que es necesario proseguir actuando en esta dirección. Este compromiso de la Unión Europea se concreta en la Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres⁶³ que, en orden a alcanzar una democracia verdaderamente integradora, insiste en la necesidad de seguir apostando por la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica y el fomento de una igual participación y representación política. Pero, además, considera que dicha actuación debe tener un enfoque dual porque, paralelamente a la «transversalidad»⁶⁴, la persistencia de desigualdades sigue exigiendo la aplicación de medidas específicas en favor de las mujeres. Esta misma filosofía es la que rige el conjunto de actuaciones que en nuestro país se establecen en el ámbito específico de participación en la toma de decisiones a través del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2005. Cabe señalar que, aunque este es el marco de actuación básico, son numerosas las iniciativas adoptadas en cada ámbito de poder, que serán abordadas en la descripción sobre la situación de las mujeres en cada uno de ellos.

Finalmente, hay que destacar que las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad son menos cuantitativamente y, además, los ocupan en un entorno

⁶¹ Consejo de la Unión Europea, *Informe de la Presidencia al Comité de Representantes Permanentes sobre revisión de la implementación por los Estados miembros y las instituciones de la UE de la Plataforma de Acción de Beijing*, Bruselas, 8 de noviembre de 1999.

⁶² COM (2000) 120 final.

⁶³ Comisión de las Comunidades Europeas, *Hacia una Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*, COM (2000) 335 final.

⁶⁴ Comisión de las Comunidades Europeas, *Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*, COM (1996) 67 final.

regido por pautas informales masculinas (en especial, la desregulación del tiempo de trabajo), que aquéllas se ven obligadas a asimilar para su plena integración y la consolidación de su trayectoria profesional. Por otro lado, ello las coloca con frecuencia en una situación de sobreselección, pues la competencia no se mide sólo en relación con sus colegas masculinos, sino también se produce respecto a sus colegas femeninas con un mayor grado de asimilación de dichas pautas.

7.1. LAS MUJERES EN EL PODER POLÍTICO

La afiliación femenina a los partidos políticos es relevante porque supone un paso cualitativo en la participación política en las sociedades democráticas. En España, aunque en constante aumento desde inicios de la década en todos los partidos políticos, la afiliación de mujeres apenas rebasa hoy día el umbral crítico del 30 por 100 (cuadro 7.1).

CUADRO 7.1

PORCENTAJE DE AFILIACIÓN FEMENINA A LOS PRINCIPALES PARTIDOS POLÍTICOS, 1993, 1996, 2001 Y 2002

(Partidos con cinco o más parlamentarios en cada año considerado)

Partido político	1993	1996	2001	2002
PP	25,9	29,7	32,8	—
PSOE	22,8	24,7	28,4	30,0
IU	—	—	29,0	32,0
PNV	—	38,3	34,5	—
CiU	—	—	29,5	—

Fuente: Instituto de la Mujer, *Mujeres en cifras* (mtas. es/mujer/mcifras).

Tampoco la presencia de mujeres en los cargos orgánicos de los partidos políticos, a pesar de la heterogeneidad de sus estructuras, es muy alta. En el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), según un reciente estudio que analiza la participación de las mujeres en el partido y en las instituciones públicas⁶⁵, en el año 2001, en la última Comisión Ejecutiva Federal, en la Comisión Federal de Garantías y en la de Ética, la presencia femenina representaba un 40 por 100. Respecto al Comité Federal, el porcentaje global de mujeres miembros estaba

⁶⁵ Secretaria de Igualdad del PSOE, *La participación de las mujeres en el partido y en las Instituciones Públicas*, octubre de 2001.

por debajo del 40 por 100 (33,6 por 100), porque aunque las mujeres elegidas en el último Congreso representaban el 40,8 por 100, este porcentaje se ve disminuido al incorporarse los miembros elegidos por las federaciones regionales, puesto que únicamente cuatro cumplían el principio de democracia paritaria. Según datos facilitados por el Partido Nacionalista Vasco⁶⁶ sobre la presencia de mujeres en cargos internos de sus órganos nacionales, actualmente ésta es del 7,1 por 100 en la Ejecutiva Nacional, del 20 por 100 en la Comisión Nacional de Garantías y Control, y del 23,4 por 100 en la Asamblea Nacional (23,4 por 100). Sólo en el Tribunal Nacional de Justicia las mujeres alcanzaban una proporción cercana a la paridad (40 por 100).

En los trabajos de elaboración de este Informe también se solicitaron datos sobre la presencia femenina en los cargos internos del PP, IU y CiU, que no se habían recibido al cierre de la redacción.

Además de la afiliación femenina, es también muy importante el papel que desempeñan los partidos políticos para aumentar la representación política femenina. Los partidos pueden adoptar diferentes medidas (de tipo organizativo, formativo o logístico) para fomentar la participación de las mujeres en política a un nivel no electoral, entre las que cabe destacar determinadas provisiones para el cuidado de los niños, o acciones encaminadas a lograr una mayor conciliación de las responsabilidades familiares y políticas.

Otras medidas para compensar la desigualdad en la representación de las mujeres en la vida pública se basan en el establecimiento de cuotas. Éstas, por definición, deben tener un carácter temporal y están destinadas a aumentar la participación política de las mujeres, tanto en las elecciones como en los cargos de responsabilidad en el interior del gobierno o de la Administración pública. Las cuotas pueden establecerse mediante legislación nacional, lo que influiría en la presencia femenina tras el resultado de unas elecciones, o por los propios partidos políticos, lo que afectaría en primer término a la candidatura de los que las hubiesen establecido, y en el total de representación sólo a través de los resultados de cada partido en tales elecciones.

Las cuotas creadas por ley afectan de manera igual a todos los partidos políticos de un país. De todos los Estados miembros de la Unión Europea solamente Bélgica y Francia poseen leyes nacionales al respecto. En otros países las cuotas, o bien han sido declaradas inconstitucionales (Italia y Reino Unido), o ni siquiera se ha planteado su aprobación.

⁶⁶ A de 25 de noviembre de 2003.

Además de la legislación nacional que controla la práctica electoral, existen otros sistemas de cuotas para aquellos candidatos designados en comités u órganos consultivos. Ejemplos de ello lo constituyen Finlandia, Dinamarca y Reino Unido⁶⁷. Una reciente Decisión de la Comisión Europea⁶⁸ se compromete a corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres entre su personal directivo.

A pesar de que, como se verá a continuación, en los casos en que se ha introducido una acción positiva en forma de cuotas se han conseguido importantes resultados en lo que respecta al aumento de mujeres elegidas en las elecciones o en puestos de responsabilidad en el gobierno, y de que éstas han sido adoptadas y/o recomendadas en muy diversos ámbitos (Consejo y Parlamento Europeo)⁶⁹, su utilización y sus efectos continúan siendo objeto de controversia. Con independencia de este debate, se ha comprobado que su utilización de forma exclusiva no es suficiente para asegurar altos niveles de representación política femenina, siendo claro ejemplo de ello la situación en Bélgica, pues la no inclusión de las cuotas o sistemas cremallera⁷⁰ creadas por los partidos políticos, al afectar el lugar que ocupan las candidatas en las listas del partido, pueden incluso llegar a invalidar el efecto de las cuotas establecidas por Ley. Actualmente, nueve Estados miembros de la Unión Europea tienen un sistema de cuotas «de partido»⁷¹, y su efecto se puede ver en el aumento constante del número de mujeres en los Parlamentos de los países nórdicos, donde las cuotas se han empleado desde hace más tiempo.

En todo caso, las cuotas no pueden considerarse una solución completa para aumentar la participación femenina en la representación política. Su uso debe acompañarse de otras formas de acción positiva, como pueden ser: la colocación de mujeres en puestos altos de las listas electorales, una mayor publicidad para animar a que se presenten más mujeres (aumentando así el abanico de candidatas), la ubicación de más mujeres en posiciones políticas e institucionales visibles, o la introducción de más prácticas de compatibilización de las responsabilidades políticas y familiares.

⁶⁷ Para más información véase *Base europea sobre las mujeres en la toma de decisiones* (www.Decision-db).

⁶⁸ Decisión de la Comisión de 19 de junio de 2000 relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión (2000/407/CE).

⁶⁹ Resolución del Parlamento Europeo sobre la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones (Sesiones plenarias, Informes, núm. A: A5-0373/2000).

⁷⁰ Los sistemas cremallera consisten en aparecer de forma alternativa ambos sexos en las listas de cada partido.

⁷¹ Para más información véase *Base europea sobre las mujeres en la toma de decisiones*, en la que se examina este procedimiento por países y por partidos (www.Decision-db).

Finalmente, hay que señalar que no sólo los partidos políticos y los gobiernos de los Estados miembros desempeñan un papel relevante en la promoción de las mujeres a puestos de decisión. La sociedad civil organizada también puede desempeñar una función importante, porque la participación de las mujeres en las organizaciones que la componen les permite adquirir experiencias, conocimientos y capacidades transferibles a la participación institucional y política⁷².

Las mujeres en el poder legislativo

Antes de comenzar con el retrato sobre la posición de las mujeres en este ámbito de poder, hay que señalar que con frecuencia se olvida el papel que juegan los sistemas electorales en el nivel de representación política femenina. Según un informe del Parlamento Europeo⁷³, existiría un impacto diferencial de los sistemas electorales, que se muestra al comparar los distintos sistemas (a nivel nacional, europeo, regional y local) con los diferentes niveles de representación política femenina.

Aunque este impacto no significa olvidar la interacción con otros factores (el papel de los partidos políticos, las acciones positivas, la cooptación en las listas de partido o las cuotas), las principales conclusiones de este informe, así como de otros de la Unión Interparlamentaria, apuntan hacia una aparente superioridad de la representación proporcional sobre el sistema mayoritario en lo que afecta a la representación política de las mujeres. Este impacto diferencial se puede explicar porque con el sistema mayoritario, el éxito del partido depende en gran medida del candidato único, y dada la mayor tradición política de los varones y su mayor presencia en el seno y dirección de los partidos, es habitual que en los procesos de selección se enfatizen más las características «masculinas» que las «femeninas». Sin embargo, en los sistemas proporcionales, al existir la posibilidad de elegir varios candidatos, el objetivo de atraer el mayor número de votos posible implica incluir en la lista a candidatas mujeres⁷⁴. Por otro lado, dentro de los sistemas electorales proporcionales, los sistemas de listas cerradas con cuota parece que favorecen más la representatividad femenina que los preferenciales. Por ello, recientemente el Parlamento Europeo, ante la posibilidad de que el nivel de representación femenina descienda aún más en las próximas

⁷² Council of Europe, *Recommendation Rec (2003)3 of the Committee of Ministers to Member States on balanced participation of women and men in political and public decision making*.

⁷³ *Impacto diferencial de los sistemas electorales en la representación política femenina*, Dirección General de Estudios, Documento de trabajo, Serie Derechos de la Mujer, W-10.

⁷⁴ Consejo de Europa (1996), *Group of Specialists on Equality and Democracy* (Gallagher, Laver y Mair), *Final Report of Activities*, Estrasburgo, Publicaciones del Consejo de Europa.

elecciones europeas, se ha manifestado al respecto⁷⁵, exigiendo a los gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea, y también a los que se van a incorporar próximamente, que revisen sus sistemas electorales y que tomen medidas legislativas para aumentar la representación política de las mujeres, así como animando a los partidos políticos a introducir sistemas de cuotas, como por ejemplo el de alternancia mujer-hombre en las listas.

Respecto a la presencia de mujeres en el Parlamento Europeo, aunque se registra un progreso desde 1990, siguen estando infrarepresentadas. En 1999, el porcentaje de parlamentarias era un 29,7 por 100 (cuadro 7.2). Sin embargo, su presencia en esta institución es más alta que en la media de los Parlamentos nacionales de la Unión Europea (que, como figura en el anexo III, es del 25,7 por 100). Además, la representación de las mujeres en el Parlamento Europeo de cada país miembro es considerablemente mayor que en los parlamentos nacionales (con excepción de Bélgica, Luxemburgo, Holanda y Suecia).

CUADRO 7.2

PRESENCIA FEMENINA EN EL PARLAMENTO EUROPEO, 1990 Y 1999

Países	Número de escaños		Mujeres elegidas		% mujeres elegidas	
	1990	1999	1990	1999	1990	1999
Bélgica	24	25	4	7	16,7	28,0
Dinamarca	16	16	6	6	37,5	37,5
Francia	81	87	19	35	23,5	40,2
Alemania	81	99	25	36	30,9	36,4
Reino Unido	81	87	12	21	14,8	24,1
Grecia	24	25	1	4	4,2	16,0
Irlanda	15	15	1	5	6,7	33,3
Italia	81	87	10	10	12,4	11,5
Luxemburgo	6	6	3	0	50,0	0,0
Holanda	25	31	7	11	28,0	35,5
Portugal	24	25	3	5	12,5	20,0
España	60	64	9	22	15,0	34,4
Austria	—	21	—	8	—	38,1
Finlandia	—	16	—	7	—	43,8
Suecia	—	22	—	9	—	40,9
Europa 15	518	626	100	186	19,3	29,7

Fuente: Instituto de la Mujer, a partir de datos aportados por la Oficina en España del Parlamento Europeo.

⁷⁵ Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, *Informe sobre las elecciones de 2004: cómo garantizar una representación equilibrada para mujeres y hombres* [2003/2108 (INI)], 7 de octubre de 2003.

Los países en que el nivel de representación femenina en el Parlamento Europeo ha crecido más durante este período han sido Irlanda, España y Francia. Este crecimiento, o una mejor situación de partida, tiene por efecto que por encima del umbral crítico del 30 por 100 de representación femenina se encuentren cada vez más países (Dinamarca, Alemania, Irlanda, Holanda, España y Austria) y que la representación paritaria en el Parlamento Europeo ya no sea exclusiva de los países nórdicos. Sin embargo, de 1999 a 2001 sólo una mujer ha ostentado la Presidencia del Parlamento Europeo, un 7 por 100 de las vicepresidencias y un 29 por 100 de las presidencias de las comisiones de esta institución comunitaria.

En España, la presencia femenina en el Congreso y en el Senado ha evolucionado muy favorablemente durante las últimas dos décadas, aunque los mayores incrementos se producen en los años ochenta y en la segunda mitad de los noventa (cuadros 7.3 y 7.4). Aunque no se alcanza la paridad en ninguna de las dos cámaras, la presencia femenina está muy cercana al umbral crítico del 30 por 100 de representación, en la cual se sitúa una parte importante de los países de la Unión. Esta representación supone un avance importante, aún más si se tienen en cuenta

CUADRO 7.3

PRESENCIA FEMENINA EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, 1982, 1993 Y 2000

Partido político	Número de escaños			% mujeres elegidas		
	1982	1993	2000	1982	1993	2000
UCD	12	—	—	0,0	—	—
PSOE	202	159	125	8,9	17,6	36,8
AP/CP/PP	108	141	183	1,9	14,9	25,1
CDS	2	—	—	0,0	—	—
PCE/IU	4	18	8	0,0	22,2	25,0
CiU	12	17	15	0,0	5,9	13,3
ERC	1	1	1	0,0	100,0	0,0
EAJ/PNV	8	5	7	25,0	0,0	28,6
EE	1	—	—	0,0	—	—
CC	—	4	4	—	0,0	25,0
HB	—	2	—	—	50,0	—
EA	—	1	1	—	0,0	0,0
UV	—	1	—	—	0,0	—
PAR	—	1	—	—	0,0	—
BNG	—	—	3	—	—	0,0
PA	—	—	1	—	—	0,0
IC-V	—	—	1	—	—	0,0
CHA	—	—	1	—	—	0,0
Total	350	350	350	6,3	16,0	28,3

Fuente: Instituto de la Mujer, a partir de datos del Congreso de los Diputados.

CUADRO 7.4

MUJERES EN EL SENADO POR GRUPO PARLAMENTARIO, 1982, 1996 Y 2000

Grupo parlamentario	Número de escaños			% mujeres		
	1982	1996	2000	1982	1996	2000
PSOE	157	96	69	6,4	22,9	17,4
AP/CP/PP	68	133	149	1,5	10,5	30,9
CiU	—	11	12	—	0,0	0,0
PNV	—	6	8	—	0,0	25,0
CC	—	2	6	—	0,0	16,7
MIXTO	—	8	4	—	25,0	0,0
ECP	—	—	11	—	—	18,2
Otros	28	—	—	—	—	—
Total	253	256	259	4,3	14,8	24,3

Fuente: Instituto de la Mujer, a partir de datos del Senado.

los exiguos valores de los que se partía. Como ocurre en la mayor parte de la Unión Europea, la presencia femenina es algo más baja en el Senado.

Respecto a los parlamentos regionales, aunque no se puede hacer una comparación completa entre todos los países de la Unión Europea porque la representación política a nivel regional no existe en Finlandia, Luxemburgo y Holanda, el 23,5 por 100 de todos los miembros de las asambleas regionales son mujeres (comparado con el 25,7 por 100 de los Parlamentos nacionales). Sin embargo, no existe un modelo general claro de los niveles de participación de mujeres en la representación política a escala regional.

En España, la presencia femenina en el total de los parlamentos autonómicos casi se ha quintuplicado desde 1989 a la actualidad, si bien los incrementos más importantes se produjeron en la segunda mitad de los años noventa. Actualmente (cuadro 7.5), hay paridad en Castilla-La Mancha, Cantabria y la Comunidad Valenciana, y sólo en Cataluña no se alcanza el 30 por 100 de representación femenina. En esta última legislatura es realmente cuando se ha producido el cambio más importante, porque en cinco de las comunidades que actualmente sobrepasan el 30 por 100 de representación (Aragón, Canarias, Castilla-León, Murcia y Navarra) su presencia en el año 1999 estaba por debajo de la media nacional (31,6 por 100). Sólo Asturias, Cataluña, Madrid y el País Vasco han tenido desde 1989 una proporción de mujeres en sus parlamentos superior a la media, aunque actualmente se sitúan alrededor de la media o algo por debajo.

CUADRO 7.5
PRESENCIA FEMENINA EN LOS PARLAMENTOS AUTONÓMICOS, 1989, 1993, 1999 Y 2003

CCAA	Ambos sexos				Mujeres				% mujeres			
	1989	1993	1999-2001	2003	1989	1993	1999-2001	2003	1989	1993	1999-2001	2003
Andalucía*	109	109	109	109	5	14	38	38	4,6	12,8	34,9	34,9
Aragón	67	67	67	67	1	5	20	21	1,5	7,5	29,9	31,3
Asturias	45	45	45	45	5	8	15	14	11,1	17,8	33,3	31,1
Baleares	59	59	59	59	4	11	20	21	6,8	18,6	33,9	37,5
Canarias	60	60	60	60	1	4	17	21	1,7	6,7	28,3	35,0
Cantabria	39	40	39	39	3	2	14	16	7,7	5,0	35,9	41,0
Castilla y León	84	84	83	83	3	8	23	27	3,6	9,5	27,7	36,0
Castilla-La Mancha	42	47	47	47	4	9	19	25	9,5	19,2	40,4	53,2
Cataluña*	134	135	136	136	15	18	33	32	11,2	13,3	24,3	23,7
Extremadura	64	61	65	65	2	10	20	24	3,1	16,4	30,8	36,9
Galicia*	71	85	75	75	1	10	25	25	1,4	11,8	33,3	33,3
Madrid	96	101	102	112	16	24	33	49	16,7	23,8	32,4	43,8
Murcia	45	45	45	45	—	5	9	14	—	11,1	20,0	31,1
Navarra	50	50	50	50	4	9	13	16	8,0	18,0	26,0	32,0
La Rioja	33	33	33	33	3	6	11	13	9,1	18,2	33,3	39,4
C. Valenciana	90	89	89	89	5	12	36	37	5,6	13,5	40,5	41,6
País Vasco*	73	75	75	75	9	13	26	26	12,3	17,3	34,7	34,7
Total	1.161	1.185	1.179	1.179	81	168	372	403	7,0	14,2	31,6	34,5

Los datos correspondientes a 2003 son provisionales. Los datos relativos a Madrid se corresponden con la situación anterior a las elecciones del mes de mayo y octubre de 2003.

* Elecciones celebradas en años anteriores: Cataluña (1999), Andalucía (2000), Galicia y País Vasco (2001).

Fuente: Instituto de la Mujer.

A nivel regional sólo existen disposiciones legislativas sobre las cuotas para las elecciones regionales en Bélgica⁷⁶ y Francia⁷⁷. En España, las Comunidades Autónomas de Castilla-La Mancha⁷⁸ y Baleares⁷⁹ han modificado recientemente sus leyes electorales en busca de la paridad en las listas electorales de los partidos, pero están interpuestos sendos recursos de inconstitucionalidad. En Suecia, Dinamarca, Alemania, Francia y Austria la mayor parte de los partidos políticos aplican sistemas de cuotas, sistemas «cremallera» u otro tipo de acciones positivas a nivel regional, y estos mismos países ostentan la mayor presencia femenina en este nivel territorial. En España, PSOE, IU, Coalición Canaria, Eusko Alkartasuna e Iniciativa per Catalunya-Verts aplican algún tipo de cuota.

Las mujeres en el poder ejecutivo

El incremento del número de mujeres en los gobiernos nacionales durante los años noventa es bastante significativo e ilustra las repercusiones que ha tenido la aplicación del pilar de la igualdad en el quehacer político. El equilibrio de género en los más altos puestos de decisión en las instituciones ejecutivas comienza a ser un objetivo a alcanzar en la mayoría de las agendas políticas. En todos los gobiernos nacionales de la Unión Europea, las mujeres han conseguido incrementar su presencia en los gobiernos de sus respectivos países. Actualmente la media en la Unión Europea de presencia femenina en los gobiernos de sus Estados miembros es del 24 por 100, proporción muy superior a la que tenían a mediados de los años noventa (16 por 100) y muy semejante a la media de su presencia en el poder legislativo nacional. Las repercusiones combinadas de agrupaciones de partidos, de cuotas y de listas que presentan candidatos y candidatas en alternancia explican parcialmente que en seis países (Dinamarca, Alemania, Luxemburgo, Reino Unido, Holanda y Suecia) la presencia femenina sea superior en el Gobierno que en el Parlamento.

Además, si se agrupa el número de mujeres y hombres de las diferentes carteras ministeriales de acuerdo con sus respectivas funciones, utilizando para ello la tipología que utiliza el Consejo de la Unión Europea en su revisión sobre el

⁷⁶ Donde la Ley Electoral de 1994 estipula que ningún sexo deberá ocupar más de dos terceras partes de la lista de un partido.

⁷⁷ En el año 2000, el Parlamento francés aprobó la paridad total de hombres y mujeres en las listas electorales.

⁷⁸ Ley 11/2002, de 27 de junio, de modificación de la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, Electoral de Castilla-La Mancha.

⁷⁹ Ley 6/2002, de 21 de junio, de modificación de la Ley 8/1986, de 26 de noviembre, Electoral de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

seguimiento del Plan de Acción de Beijing en los Estados miembros y en las instituciones europeas⁸⁰, la distribución de las carteras ministeriales muestra que, aunque sólo en el Reino Unido, Italia, Francia, Alemania y Finlandia⁸¹, y en la Comisión Europea, hay alguna mujer con cartera ministerial en cada uno de los cuatro tipos de funciones del Estado, la situación más típica es que la mayoría de las mujeres que alcanzan una cartera ministerial ésta tenga funciones socio-culturales, mientras que el resto de ellas, o no ocupan otras funciones o lo hacen de forma muy residual. Esta situación no se produce, en cambio, en España, Italia, Reino Unido, Bélgica y Francia, ni en los diferentes comités de la Comisión Europea, donde las mujeres que ocupan carteras ministeriales lo hacen en varios campos.

En España, la situación es similar a la que se acaba de describir (cuadro 7.6). Ninguna mujer ha presidido el Gobierno y tampoco las vicepresidencias han recaído nunca en mujeres. Casi el 20 por 100 de las carteras ministeriales tienen titular femenina en la actualidad, si bien esta proporción descende mucho si se recogen también las Secretarías de Estado, y ha descendido algo desde mediados de los años noventa. Los siguientes cargos por orden jerárquico presentan una presencia femenina algo superior, aunque tampoco se alcanza la paridad en ninguno de los años considerados, aunque se ha producido una mejora en los años considerados, mayor en el caso de las Subsecretarías (cuya proporción casi se triplica) que en el de las Direcciones Generales. La presencia femenina entre los altos cargos de los entes públicos es mucho más variable. La infrarepresentación de las mujeres en las categorías superiores de la Administración del Estado, a pesar del avance experimentado y, sobre todo, su más reciente incorporación en las mismas, pueden ser factores que expliquen esta escasa presencia, tanto en el caso de las Subsecretarías como en los de las Secretarías y las Direcciones Generales, donde los nombramientos se efectúan entre funcionarios de carrera de la Administración del Estado.

En cuanto a la política regional a nivel europeo, parece haberse consolidado el rápido progreso de la última década, aunque los índices de crecimiento tienden a estancarse en todas partes. Además, no sólo se aprecian diferencias considerables entre las medias de los gobiernos regionales de los Estados miembros, sino sobre todo entre las diversas regiones de cada Estado.

⁸⁰ Denominada como «tipología BEIS», incluye cuatro tipos de funciones estatales: funciones básicas (asuntos internos y externos, defensa, justicia), económicas (financieras, industria, agricultura), de infraestructura (tráfico, comunicaciones, desarrollo) y funciones socio-culturales (asuntos sociales, salud, familia, jóvenes, mayores, educación, ciencia, cultura, deportes, trabajo).

⁸¹ Aunque estos países no son exactamente los mismos que alcanzan el nivel más alto de representación femenina en el gobierno.

CUADRO 7.6

**PRESENCIA FEMENINA EN EL GOBIERNO DE LA NACIÓN Y EN LOS ALTOS CARGOS
DE LA ADMINISTRACIÓN, 1995, 1996, 1999, 2000, 2001 Y 2002**

Cargos	Mujeres						Hombres						% mujeres					
	1995	1996	1999	2000	2001	2002	1995	1996	1999	2000	2001	2002	1995	1996	1999	2000	2001	2002
Presidencia	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1	—	—	—	—	—	—
Vicepresidencia (1)	—	—	—	—	—	—	—	2	2	2	2	2	—	—	—	—	—	—
Ministerios	3	4	2	3	3	3	12	10	12	13	13	13	20,00	28,57	14,29	18,75	18,75	18,75
Secretarías de Estado	5	—	1	1	1	1	15	25	23	25	25	26	25,00	—	4,17	3,85	3,85	3,70
Subsecretarías (2)	2	4	5	13	13	15	20	53	56	53	56	54	9,09	7,02	8,20	19,70	18,84	21,74
Direc. Generales (3)	37	27	29	35	35	33	232	208	176	174	179	176	13,75	11,49	14,15	16,75	16,36	15,79
ACSR (4)	—	—	—	2	6	4	—	—	—	25	22	23	—	—	—	7,41	21,43	14,81
Total	47	35	37	54	58	56	279	297	268	291	296	293	14,42	10,54	12,13	15,65	16,38	16,05

(1) Las dos Vicepresidencias recaen en sendos Ministros.

(2) En 1995 no se incluyen las Delegaciones del Gobierno ni el Gobierno Civil de Barcelona.

(3) En 1995 no se incluyen las Presidencias de las Confederaciones Hidrográficas, los Gobiernos Civiles, ni las Delegaciones del Gobierno en Ceuta y en Melilla.

(4) Este grupo está formado por algunos altos cargos de entes públicos que son nombrados por el Gobierno, aunque no tengan rango administrativo concreto.

En 2000 no están incluidas una Subsecretaría, seis Direcciones Generales y un ACSR porque no se había producido el nombramiento.

Fuente: Instituto de la Mujer, a partir de datos facilitados por el Ministerio de Administraciones Públicas.

En España, la presencia de las mujeres en el poder ejecutivo en todas las Comunidades Autónomas es inferior a su representación en los parlamentos, a excepción de Andalucía, donde actualmente la paridad es una realidad. Castilla-La Mancha y Extremadura alcanzan el 30 por 100 de representación, mientras que en otras ocho comunidades la presencia femenina no alcanza el 15 por 100. Sólo una mujer detenta hoy día la presidencia de un Gobierno autonómico (Comunidad de Madrid). A pesar de esta situación, como puede verse en el cuadro 7.7, la representación femenina en esta última década a nivel autonómico ha mejorado en todas las CCAA, a excepción de La Rioja.

CUADRO 7.7

PRESENCIA FEMENINA EN LOS GOBIERNOS AUTONÓMICOS, 1993 Y 2002

CCAA	Número de Consejerías		Mujeres		% Mujeres	
	1993	2002	1993	2002	1993	2002
Andalucía	10	14	2	6	20,0	42,9
Aragón	8	9	1	1	12,5	11,1
Asturias	8	11	2	2	25,0	18,2
Baleares	11	13	0	3	0,0	23,1
Canarias	10	9	0	0	0,0	0,0
Cantabria	9	9	0	1	0,0	11,1
Castilla y León	7	8	0	2	0,0	25,0
Castilla-La Mancha	9	10	1	3	11,1	30,0
Cataluña	13	15	1	2	7,7	13,3
Extremadura	8	10	2	3	25,0	30,0
Galicia	12	14	0	2	0,0	14,3
Madrid	10	11	1	3	10,0	27,3
Murcia	8	9	1	1	12,5	11,1
Navarra	10	10	0	1	0,0	10,0
La Rioja	9	7	3	1	33,3	14,3
Comunidad Valenciana	9	10	0	2	0,0	20,0
País Vasco	13	10	1	2	7,7	20,0
Ceuta	—	11	—	2	—	18,2
Melilla	—	9	—	1	—	11,1
Total	164	199	15	38	9,1	19,1

Fuente: Instituto de la Mujer, a partir de Datos del Fichero de Altos Cargos, FICESA.

Las comparaciones en el ámbito de la Unión Europea realizadas a nivel local son más precisas, ya que todos los Estados miembros tienen algún tipo de representación local. El nivel de representación política femenina en este nivel dentro de la Unión Europea (20 por 100) es más bajo que a escala regional (23,5 por 100) y nacional (25,7 por 100). Suecia y Finlandia tienen el número más alto

de mujeres (43,3 y 31,6 por 100, respectivamente), encontrándose ocho Estados por encima del 20 por 100 y por debajo del 30 por 100 (Dinamarca, Reino Unido, Alemania, Holanda, España, Italia, Francia y Bélgica). Pero en tres países del sur de Europa (España, Portugal e Italia) la presencia femenina en el gobierno local es superior a su representación en el nivel regional y nacional, si se exceptúan las alcaldías y las presidencias de gobierno (anexo III).

En España, la media de la presencia de las mujeres en los gobiernos locales es dos puntos porcentuales superior a su representación en el poder ejecutivo autonómico, excepto en Andalucía, Castilla-La Mancha, Castilla y León y Extremadura, en cuyos gobiernos hay una presencia femenina más cercana a la paridad. Por ello, en once regiones (cuadro 7.9) los gobiernos locales presentan una representación femenina superior al 20 por 100, mientras que la presencia de las mujeres no alcanza el 15 por 100 en ocho gobiernos autonómicos.

La presencia femenina en las alcaldías de los más de 8.000 municipios españoles apenas rebasa el 12 por 100, a pesar de que su representación casi se ha triplicado

CUADRO 7.8

MUJERES EN ALCALDÍAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 1991, 2002 Y 2003

CCAA	Número de corporaciones			Mujeres			% mujeres		
	1991	2002	2003	1991	2002	2003	1991	2002	2003
Andalucía	768	770	770	14	72	98	1,82	9,35	12,7
Aragón	729	730	730	36	69	87	4,94	9,45	11,9
Asturias	78	78	78	3	4	11	3,85	5,13	14,1
Baleares	67	67	67	5	7	7	7,46	10,45	10,4
Canarias	87	87	87	2	4	8	2,03	4,60	9,2
Cantabria	102	102	102	4	5	6	3,92	4,09	5,9
Castilla y León	2.248	2.248	2.248	123	245	282	5,47	10,09	12,5
Castilla-La Mancha	915	919	919	62	125	149	6,78	13,6	16,2
Cataluña	942	946	946	34	67	93	3,61	7,08	9,8
Extremadura	380	383	383	16	34	48	4,21	8,88	12,5
Galicia	313	315	315	11	12	13	3,51	3,81	4,1
Madrid	179	179	179	15	21	32	8,38	11,73	17,9
Murcia	45	45	45	2	3	4	4,44	6,67	8,9
Navarra	271	272	272	14	37	33	5,17	13,60	12,1
La Rioja	174	174	174	10	16	21	5,75	9,20	12,1
C. Valenciana	540	541	541	19	65	66	3,52	12,01	12,2
País Vasco	248	250	250	23	32	29	9,27	12,80	11,6
Ceuta y Melilla	—	2	2	—	0	0	—	0,00	—
Total	8.086	8.108	8.108	393	818	987	4,86	10,09	12,2

Fuente: Instituto de la Mujer, a partir de datos facilitados por el MAP.

CUADRO 7.9

MUJERES EN CONCEJALÍAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 1995 Y 2002

CCAA	Ambos sexos		Mujeres		% mujeres	
	1995	2002	1995	2002	1995	2002
Andalucía	7.871	8.543	1.520	2.210	19,3	25,9
Aragón	3.461	4.206	464	700	13,4	16,6
Asturias	916	974	194	260	21,2	26,7
Baleares	770	842	161	205	20,9	24,4
Canarias	1.175	1.274	215	309	18,3	24,3
Cantabria	918	1.016	122	196	13,3	19,3
Castilla y León	10.907	12.608	1.339	2.007	12,3	15,9
Castilla-La Mancha	5.200	5.898	828	1.353	15,9	22,9
Cataluña	7.174	8.283	1.101	1.528	15,4	18,5
Extremadura	2.834	3.404	504	764	17,8	22,4
Galicia	3.617	3.793	408	585	11,3	15,4
Madrid	1.463	1.657	343	483	23,4	29,2
Murcia	646	667	140	178	21,7	26,7
Navarra	1.649	1.884	284	399	17,2	21,2
La Rioja	2.293	909	504	181	22,0	19,9
Comunidad Valenciana	808	5.382	136	1.451	16,8	27,0
País Vasco	4.835	2.364	1.037	630	21,5	26,7
Total	56.537	63.731	9.300	13.446	16,5	21,1

Fuente: Instituto de la Mujer, a partir de datos facilitados por el MAP.

en el transcurso de la última década (cuadro 7.8). Además, sólo Castilla-La Mancha y Madrid superan de manera significativa esta escasa proporción.

Por otro lado, según un reciente estudio de la Federación Española de Municipios y Provincias⁸², parece que la renovación de los ayuntamientos refleja, desde el inicio de la década anterior, una creciente y mayor incorporación de las mujeres a la vida política local que a otros espacios de representación política. Los datos de las últimas elecciones locales celebradas (2003) parecen ratificarlo, pues casi el 57 por 100 de las concejales lo son por primera vez, frente a un 40 por 100 de los varones en el mismo caso.

Aunque todavía dista de ser satisfactoria desde el punto de vista de la paridad, la participación de las mujeres experimentó un avance significativo en las últimas

⁸² Principales resultados de la encuesta de la FEMP sobre los representantes locales elegidos el 25 de mayo, que por la metodología aplicada constituyen un «panel» que recoge los resultados de los cuatro últimos comicios.

elecciones: la participación global estaba en los anteriores Consistorios en un 21,3 por 100; en los nuevos Ayuntamientos las Concejales representan, según los datos de la encuesta, el 28,2 por 100 del conjunto de los representantes locales. Además, en esta ocasión el salto ha sido particularmente fuerte en los ayuntamientos pequeños. Antes, la participación femenina no alcanzaba el 30 por 100 en ninguno de los tramos poblacionales contemplados. Ahora, las mujeres superan esta participación en los ayuntamientos intermedios y grandes, y alcanza el 26,8 por 100 en los de menos de 5.000 habitantes, frente al 18,6 por 100 anterior y el 10 por 100 de hace diez años. Sin embargo, todavía queda un 18,7 por 100 de los consistorios (todos de menos de 5.000 habitantes) en los que no hay mujeres, a pesar de la importante disminución de éstos respecto a 1999 (29,4 por 100) y a 1995 (43,3 por 100). Otra cosa muy distinta es el acceso de las mujeres al más alto nivel de representación local, pues el número de alcaldesas ha aumentado.

7.2. LAS MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Entre 1990 y 2002 la participación de las mujeres en los cuerpos de funcionarios de la Administración General del Estado se ha elevado en 18 puntos porcentuales (cuadro 7.10). Ahora bien, según el grupo de titulación⁸³, se observa que, en el año 2002, en el grupo D la presencia de mujeres es muy superior a la mitad, y en los grupos B y C se sitúa por encima del 40 por 100, mientras que en el grupo A se reduce al 33,2 por 100. En los últimos doce años, además, los menores aumentos en la proporción de mujeres corresponden a los grupos A y B.

Así, gran parte de las mujeres que trabajan como funcionarias de la Administración General del Estado siguen realizando tareas de menor cualificación profesional, circunstancia que también se observa en los Estados miembros de la UE y en las propias instituciones de la Unión. Según la revisión sobre el seguimiento del Plan de Acción de Beijing en los Estados miembros y en las instituciones europeas realizada por el Consejo de la Unión Europea en 1999, la presencia femenina en las posiciones más altas de la Administración en los Estados miembros todavía es escasa, aunque varía desde el 40 por 100 en Suecia a menos del 10 por 100 en Austria, Bélgica, Alemania, Irlanda, Italia, España

⁸³ En las Administraciones Públicas españolas, el concepto de grupo ordena los diferentes cuerpos en función del grado de titulación académica exigida para el ingreso en ellos (grupo A: titulación superior; grupo B: diplomatura universitaria; grupo C: BUP, FP de segundo grado o equivalente; grupo D: graduado escolar o FP de primer grado; grupo E: certificado de escolaridad). Por otro lado, la pertenencia a uno u otro grupo conlleva normalmente el desempeño de funciones y tareas diferentes (grupo A: funciones directivas y predirectivas; grupo B: funciones de gestión; grupo C: funciones administrativas de trámite; grupo D: mecanografía y funciones análogas; grupo E: funciones de vigilancia, portería y similares).

CUADRO 7.10
FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA POR GRUPOS, 1990 * Y 2002 **

Grupos	Ambos sexos		Mujeres		% mujeres	
	1990	2002	1990	2002	1990	2002
Grupo A: Titulación superior	22.312	21.124	4.975	7.003	22,3	33,2
Grupo B: Diplomatura universitaria	24.833	25.179	8.844	11.188	35,6	44,4
Grupo C: BUP, FP 2.º grado	49.473	48.272	15.132	20.303	30,6	42,1
Grupo D: Graduado escolar	96.456	55.499	40.750	40.156	42,2	72,4
Grupo E: Certificado de escolaridad	11.710	1.414	944	249	8,1	17,6
Total	204.784	151.488	70.645	78.899	34,5	52,1

* No comprende personal docente, personal de universidades, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Fuerzas Armadas, personal al servicio de la Administración de Justicia y personal estatutario de la Seguridad Social.

** No comprende personal docente no universitario.

Fuente: Instituto de la Mujer, a partir de los datos facilitados por el *Boletín Estadístico del Registro Central de Personal*.

y Luxemburgo. En las instituciones europeas en el año 2000 sólo el 5,9 por 100 del funcionariado de la categoría A1 en la Comisión Europea eran mujeres, y en el Parlamento Europeo en 1998 no había ninguna⁸⁴.

En el caso español cabe recordar, no obstante, que los resultados de un estudio sobre la carrera administrativa de las mujeres realizado en 1993⁸⁵ indicaban una mayor proporción de mujeres que de hombres que aprobaban el ingreso en los cuerpos auxiliar, administrativo y de gestión teniendo nivel de estudios superior al exigido para cada cuerpo. Esta circunstancia podría estar en la base de los datos más recientes, que parecen menos favorables que lo que cabría esperar del importante aumento en el nivel educativo medio de las mujeres españolas. Por otro lado, la presencia femenina en los ministerios reproduce, aunque en menor medida, la segmentación por género en las diferentes áreas que se constata en la estructura ocupacional española. Y ello a pesar de que en casi todos los ministerios, a excepción de Administraciones Públicas, Exteriores, Interior y Presidencia, se ha producido un importante aumento del funcionariado femenino.

Atendiendo a los puestos directivos (cuadro 7.11), la participación de las mujeres se reduce al 21,9 por 100, porcentaje más cercano al observado en el segmento

⁸⁴ Información *on line* de la Base europea sobre las mujeres en la toma de decisiones (www.Decision-db).

⁸⁵ MTAS, Instituto de la Mujer, *Estudio sociológico sobre la carrera administrativa de las mujeres* 1993.

de cargos políticos que al grupo A en su conjunto. Esta diferencia puede tener su origen en la discrecionalidad de la designación en estos niveles, aunque hay que advertir que en el periodo observado el incremento en la incorporación de las mujeres a estos dos niveles ha sido muy parejo al recogido en los cuerpos superiores de funcionarios de la Administración General del Estado.

CUADRO 7.11

MUJERES EN NIVELES DIRECTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN, 1991 Y 2002

Niveles	Ambos sexos		Mujeres		% mujeres	
	1991	2002	1991	2002	1991	2002
Niveles 29 y 30	2.625	3.761	344	823	13,1	21,9
Total grupos A y B	47.145	46.303	13.819	18.192	29,3	39,3

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del Instituto de la Mujer y del MAP.

7.3. LAS MUJERES EN EL PODER JUDICIAL

El continuo crecimiento del número de mujeres profesionales del Derecho experimentado tanto en Europa como en España se refleja en su elevada presencia en la actualidad entre los miembros del poder judicial (jueces y magistrados), personal judicial (secretarios) y otros profesionales que colaboran con el poder judicial (fiscales y procuradores). Sin embargo, su presencia en los órganos de gobierno y cargos superiores de la carrera judicial continúa siendo escasa. Así, mientras que seis de cada diez procuradores y secretarios judiciales son mujeres, sólo cuatro de cada diez mujeres se dedican a la judicatura. Además, en el ámbito del poder judicial y del personal vinculado al mismo, conforme aumenta la responsabilidad y/o la categoría, la presencia femenina disminuye. Así, las secretarías judiciales de 1.^a categoría (22,9 por 100) proporcionalmente suponen una tercera parte de las secretarías de 3.^a categoría (66,4 por 100), si bien la presencia femenina en la magistratura es algo más de la mitad que en la judicatura. Finalmente, aunque la evolución de la presencia femenina en el poder judicial y los diversos órganos y cuerpos que colaboran con él es bastante positiva, sólo en el caso de las procuradoras, juezas y secretarías judiciales de 3.^a categoría es superior a la media. La evolución es más desfavorable conforme aumenta la responsabilidad, pues la proporción de secretarías judiciales de 3.^a categoría ha aumentado 4,5 veces más que las de 1.^a categoría y también la presencia femenina en la magistratura ha crecido la mitad que en la judicatura en los últimos siete años (cuadro 7.12).

CUADRO 7.12
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL PODER JUDICIAL, 1995, 2000
Y SEGUNDO SEMESTRE DE 2002

Cargos	Ambos sexos			Mujeres			% mujeres		
	1995	2000	Segundo semestre 2002	1995	2000	Segundo semestre 2002	1995	2000	Segundo semestre 2002
Total	13.965	16.523	17.313	6.498	8.777	9.390	46,5	53,1	54,2
Fiscales/as	1.232	1.388	1.504	509	642	734	41,3	46,3	48,8
Secretarios/as judiciales	2.300	2.572	2.746	1.295	1.501	1.657	56,3	58,4	60,3
1. ^a Categoría	44	43	48	9	10	11	20,5	23,3	22,9
2. ^a Categoría	1.835	2.208	2.457	1.055	1.295	1.485	57,5	58,7	60,4
3. ^a Categoría	421	321	241	231	196	160	54,9	61,1	66,4
Procuradores/as	7.049	8.866	8.863	3.644	5.289	5.331	51,7	59,7	60,1
Total juezas/ces	3.384	3.697	4.200	1.050	1.345	1.668	31,0	36,4	39,7
Juezas/ces	701	528	814	338	288	501	48,2	54,5	61,5
Magistrados/as	2.584	3.099	3.289	712	1.057	1.166	27,6	34,1	35,5
Supremo	99	70	97	0	0	1	0,0	0,0	1,0

Fuente: Instituto de la Mujer, a partir de los datos facilitados por el Consejo General del Poder Judicial, por la Fiscalía General del Estado, por el Ministerio de Justicia y por el Consejo General de los Ilustres Colegios de Procuradores de los Tribunales de España.

En el ámbito europeo, en 1997⁸⁶ la mayoría de jueces y magistrados en todos los Estados miembros eran hombres, excepto en Grecia, donde la presencia femenina era muy alta, algo más de la mitad (51 por 100). En Dinamarca y Suecia la proporción era también elevada (43 y 36 por 100, respectivamente). En Bélgica, España, Finlandia, Italia y Portugal se situaba sólo algo por encima del 30 por 100.

7.4. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DE INTERESES ECONÓMICOS Y SOCIALES

En este capítulo, en un primer momento se abordará el estudio de la situación de la representación de las mujeres dentro de las propias organizaciones de los interlocutores sociales de la Unión Europea. Ésta es una tarea difícil, tanto porque se dispone de poca información sobre la presencia de mujeres dentro de las estructuras organizativas y de los órganos de decisión internos de los interlocutores socia-

⁸⁶ Eurostat, *The life of women and men in Europe. A statistical portrait. Data 1980-2000.*

les y sobre la composición por sexos de las delegaciones de negociadores en el proceso del diálogo social, como, sobre todo, por las peculiaridades de cada organización, que necesariamente han de tenerse en cuenta a la hora de interpretar el significado de cada cifra. A continuación se informará sobre la participación de las mujeres en las organizaciones representadas en el CES, a partir de los datos facilitados por las propias organizaciones, y que fundamentalmente muestran los porcentajes de afiliación y de presencia en los órganos directivos de las mismas.

A pesar de la dificultad de obtener datos sobre el número de mujeres en las organizaciones de los interlocutores sociales en el ámbito europeo, la clara infrarepresentación femenina en los mismos ha llevado a las instituciones europeas a recalcar, en varias ocasiones, la necesidad de una representación más equilibrada y proporcional en los órganos de los interlocutores sociales. Así, tanto en la Estrategia Marco comunitaria como en la Recomendación del Consejo relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones antes citadas, se califica de prioritaria la relación equilibrada en la toma de decisiones en materia económica y social. A pesar de ello, el Consejo Europeo se olvidó de los interlocutores sociales en su análisis del avance en la participación de las mujeres en la toma de decisiones⁸⁷. A este respecto, otra Resolución del Parlamento Europeo⁸⁸ considera que actualmente no existe una representación adecuada para las necesidades y las reivindicaciones de estas mujeres, pues aunque son el 42 por 100 de las personas que trabajan y representan aproximadamente el 40 por 100 de los miembros de los sindicatos en la Unión Europea, no existe ninguna relación proporcional entre la afiliación femenina y la participación en los órganos decisorios y funciones de liderazgo en las organizaciones de trabajadores. Además, aunque es imposible encontrar datos precisos, las mujeres constituyen una minoría en el nivel superior de las organizaciones que representan los intereses empresariales, aunque a nivel europeo las empresarias o emprendedoras representan aproximadamente el 24 por 100 del empresariado. Consecuentemente, las mujeres también están infrarepresentadas en los órganos y estructuras donde los interlocutores sociales conciertan la política social.

Los estudios llevados a cabo por la Confederación Europea de Sindicatos⁸⁹ y por el Observatorio Europeo de Relaciones Industriales⁹⁰ muestran algunos datos

⁸⁷ Informe de la Comisión Europea sobre las mujeres en los procesos de toma de decisión en los Estados miembros y las Instituciones Europeas, 11829/99 SOC 340.

⁸⁸ Resolución del Parlamento Europeo sobre la representación de las mujeres entre los interlocutores sociales de la Unión Europea [2002/2026(INI)].

⁸⁹ Confederación Europea de Sindicatos, *Las mujeres en los sindicatos europeos*, 2002.

⁹⁰ EIRO (European Industrial Relations Observatory) facilita cifras útiles www.eiro.eurofound.ie, así como material de investigación de C. Cockburn, «Strategies for gender democracy: Women and the European Social Dialogue», en European Commission, *Social Europe*, supl. 4/95.

sobre la presencia femenina en las organizaciones que representan los intereses económicos y sociales en la Unión Europea.

Junto al creciente interés de las organizaciones sindicales por la igualdad de oportunidades y los derechos de la mujer, es posible observar un ligero aumento observado en la afiliación de mujeres entre 1993 y 2002, aunque algunos aspectos, como el crecimiento del trabajo atípico, pueden contribuir en sentido contrario. Otra preocupación es la todavía escasa presencia femenina en los puestos de decisión, pese a la adopción de diversas acciones positivas. Según el estudio de la Confederación Europea de Sindicatos, casi todas las confederaciones sindicales disponían en 2002 de estructuras específicas de «mujer», y algo menos de la mitad de una conferencia dedicada a las mujeres, siendo mayoritarios los comités y departamentos de «mujer» con presupuesto. No obstante, en general era insuficiente el número de personas y medios asignados a esas estructuras. Además, la referencia a estrategias en el marco de la integración de la dimensión género en todas las políticas y campos de acción (*gender mainstreaming*) era calificada de escasa, si bien se reconocía el interés de todas las confederaciones por esta cuestión.

En la Unión Europea, el 41 por 100 del total de personas afiliadas a los sindicatos son mujeres, pero la participación de mujeres en los comités ejecutivos es del 26 por 100 y el número de mujeres en los comités de dirección (32 por 100) tampoco es proporcional al número de afiliadas, aunque se detectan aumentos durante el periodo de 1993 a 2002. Así, aunque la afiliación femenina sólo creció tres puntos porcentuales, la participación de mujeres en los comités ejecutivos aumentó 10 puntos y en los comités de dirección 14 puntos.

La situación de las principales organizaciones sindicales españolas en relación a las europeas no es muy buena respecto a la afiliación femenina, encontrándose cercana a la de las organizaciones de Alemania, Austria, Luxemburgo y Holanda, pero por debajo de Bélgica, Austria, Finlandia y Suecia (cuadro 7.13). Sin embargo, la presencia de mujeres en los órganos representativos, a pesar de variar bastante entre las diferentes organizaciones, es más abundante que en el resto de la Unión Europea, a excepción de Suecia y el Reino Unido, la organización sindical CGIL italiana y las organizaciones de Noruega y Holanda, aunque sólo respecto a la representatividad en los comités de dirección. Finalmente, sólo 6 de las 29 organizaciones presentes en el estudio de la Confederación Europea de Sindicatos tienen actualmente a una mujer ejerciendo la dirección principal, aunque esta situación ha mejorado respecto a 1993, cuando tal cargo lo ocupaban mujeres sólo en dos casos.

CUADRO 7.13

AFILIACIÓN SINDICAL FEMENINA, PROPORCIÓN DE MUJERES EN LOS COMITÉS EJECUTIVOS,
DE DIRECCIÓN Y EN LA DELEGACIÓN DE LA CES, 1993, 1999, 2002

País	Org. sindical	Afiliaciones sindicales (% de mujeres)			Comité ejecutivo (% de mujeres)			Comité de Dirección y/o Secretariado permanente (% de mujeres)			Delegación al Congreso (% de mujeres)		
		1993	1999	2002	1993	1999	2002	1993	1999	2002	1993	1999	2002
Alemania	DGB	32	24	30	13	24	19	29	40	40	22	28	34
Austria	OGB	31	32	32	8	13		29	9		14	21	17
Bélgica	FGTB				7		27	20	29	29			
	CSC		40	48		7	8		13			12	18
Dinamarca	LO	49	48		14	19		14	29	20	30	20	30
	AC	29		27	18			—			29		
España	UGT	29	27	30	9	27	24		13	46		8	19
	CCOO	42	24	32	20	30	31	20	25	25	15	15	23
	ELA-STV	26	30	33			25			33		21	40
Finlandia	SAK	45	46	46	23	20	20	33	29	28	49	37	38
	AKAVA	48	50	50	10	29	24	—	35	22	35	50	32
	STTK		67	68		41	29		17	25		48	54
Francia	CFDT		46	43	25	25	30	29	24	34	21	25	37
	FO			40	8		21	8			35		45
Grecia	GSEE				11		—	20		—	4		5
Irlanda	ICTU	38	40	45	17	17		—	25		29	40	

CUADRO 7.13 (Continuación)

País	Org. sindical	Afiliaciones sindicales (% de mujeres)			Comité ejecutivo (% de mujeres)			Comité de Dirección y/o Secretariado permanente (% de mujeres)			Delegación al Congreso (% de mujeres)		
		1993	1999	2002	1993	1999	2002	1993	1999	2002	1993	1999	2002
Italia	CISL	40		45	7		15			12	18	17	31
	UIL	41		18	12	12	15	—	13		7		20
	CGIL			50		34	38		25	50		30	40
Luxemburgo	LCGB		27	32		20	20		14	33		17	15
	CGT-OGB	25		32	15		16	—		20	11		15
Noruega	LO	42	44	45	25	20	27	43	63	50	35	40	37
Países Bajos	FNV	22	26	29	19	25	21	29	33	40	20		25
Portugal	CGTP.IN					19	22		17	20		21	25
	UGT	41		47	13	19	16	13	8	17		16	22
Reino Unido	TUC	36		40	31	19	32			30	22	33	35
	LO	45	46	46	13		33	20	50	50	26		36
Suecia	SACO		47	48		33	55		25	55		40	39
	TCO	59	64	63	18	41	70	40	60	60	43	50	50

Fuente: Confederación Europea de Sindicatos, *Las mujeres en los sindicatos europeos*, 2002.

La tendencia general europea respecto a la presencia de mujeres entre los delegados a los congresos de la Confederación Europea de Sindicatos en 1995, 1999 y 2003, tampoco es positiva, porque entre los dos últimos congresos se ha mantenido un porcentaje del 29 por 100, y en el Congreso de 1995 su presencia era del 24 por 100. La participación de mujeres delegadas por las organizaciones españolas al Congreso de 2003 fue muy desigual: UGT envió un 19 por 100 de delegadas, CCOO un 23 por 100 y ELA-STV un 40 por 100.

La situación actual respecto a la participación femenina dentro de las confederaciones nacionales de la Unión Europea, aunque también varía mucho, no se puede calificar como satisfactoria, pues sólo cuatro confederaciones tienen más del 50 por 100 de delegadas, nueve tienen un 50 por 100 y treinta de ellas no tiene ninguna mujer delegada. Situación que además ha empeorado respecto al anterior congreso celebrado en cada una de ellas. En España, tanto la evolución como la situación de las tres confederaciones es mejor, pues CCOO tuvo un 43 por 100 de delegadas, y UGT y ELA-STV un 33 por 100; respecto al anterior congreso, UGT aumentó 19 puntos y ELA-STV 8 puntos.

En lo que respecta a las organizaciones patronales, los únicos datos disponibles⁹¹ son todavía escasos. Tan sólo se cuenta con alguna información sobre varias organizaciones patronales nacionales facilitada por la Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa (UNICE). En Bélgica, en la Alianza de Empresas Belgas hay un 15,1 por 100 de mujeres en la dirección y un 10,8 por 100 de miembros femeninos del comité ejecutivo, y en las organizaciones patronales de Finlandia hay un 19,2 por 100 de mujeres en la dirección y un 7,7 por 100 en el comité ejecutivo. A escala europea, el Consejo Directivo de la UNICE tiene una mujer entre un total de 34 miembros; el comité ejecutivo, también de 34 miembros, no cuenta en la actualidad con ninguna, y hay 7 mujeres entre sus representantes permanentes, lo que supone un 20 por 100 del total.

Otro aspecto considerado en este estudio ha sido la igualdad en el ámbito de la negociación colectiva, en cuya composición por negociadores se ha producido, entre 1999 y 2000, un aumento de la participación femenina en la mitad de las organizaciones. La presencia de mujeres en las delegaciones de negociación de los convenios colectivos en el año 2002 oscila mucho, pues el porcentaje medio de mujeres procedentes de la organización sindical UGT que participaban en las negociaciones colectivas era del 25 por 100 y del 60 por 100 en CCOO.

⁹¹ *Informe sobre la representación de la mujer entre los interlocutores sociales de la Unión Europea*, A5-0279/2002.

La insatisfacción sobre la participación femenina en las organizaciones representativas de intereses económicos y sociales ha motivado que tanto la Confederación Europea de Sindicatos como el Parlamento Europeo⁹² hayan propuesto diversas estrategias, entre las que cabe destacar: la preparación de las mujeres mediante procesos formativos, el denominado *mentoring*; el reforzamiento de la presencia de mujeres en los equipos de negociación colectiva y la puesta a disposición de los medios adecuados para su efectivo funcionamiento (procesos formativos, utilización de cuotas y medios estatutarios); la creación de un banco de datos sobre la representación de la mujer e indicadores destinados al refuerzo de la influencia de la mujer en los órganos de toma de decisiones socioeconómicas; la revisión de sus mecanismos de representación y procedimientos de selección, así como la elaboración de unos programas de acción destinados a aumentar efectivamente la representación de la mujer en los órganos de preparación y toma de decisiones que incluyan una evaluación de los resultados obtenidos.

A continuación se recogen los datos de participación de las mujeres en varias de las organizaciones representativas de intereses económicos y sociales que participan en el CES. Hay que recordar, como ya se indicó en el Informe CES 3/1994, que la estructura, composición, sistemas de elección de cargos representativos y directivos, entre otras circunstancias, difieren mucho de unas organizaciones a otras, lo que recomienda extremar la cautela en la interpretación de las cifras.

Por otro lado, de las once organizaciones que componen el Consejo de Consumidores y Usuarios de España, seis están presididas por mujeres, siendo diferente la composición de sus órganos de dirección, según se trate de organizaciones de carácter familiarista, donde prácticamente la totalidad de los socios son mujeres, de las que no lo son, cuya composición es mixta (cuadro 7.18).

Por último, según datos de la Organización Nacional de Productores de Ostra y Almeja (ONPROA), en el año 2003, aunque se producen variaciones según el producto a elaborar y las estaciones, entre el 85 y el 95 por 100 de las personas que trabajan en el sector de la conserva y del marisco son mujeres, siendo su representación entre los productores también mayoritaria.

⁹² Resolución del Parlamento Europeo sobre la representación de las mujeres entre los interlocutores sociales de la Unión Europea [2002/2026(INI)].

CUADRO 7.14

REPRESENTACIÓN ELECTORAL Y AFILIACIÓN DE CCOO, POR SEXO, 2002

Organizaciones federales	Representación total (29/6/2002)		Delegadas (29/6/2002)		Afiliación total (30/6/2002)	Afiliadas (30/6/2002)	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	Abs.	%
Federación de Actividades Diversas	6.581	40,3	3.261	49,6	57.720	29.884	51,8
Federación Agroalimentaria	8.265	40,4	2.409	29,1	54.447	15.489	28,4
Comisiones Financieras y Administrativas (COMFIA)	7.099	37,5	2.189	30,8	67.550	22.861	33,8
Federación de Enseñanza	3.766	23,9	1.866	49,6	80.076	51.292	64,1
Federación de Comunicación y Transporte	10.797	39,5	1.796	16,1	102.846	21.160	20,6
Federación de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT)	13.352	36,1	4.447	33,3	72.495	35.585	49,1
Federación de la Construcción y Madera (FECOMA)	12.890	45,7	571	4,4	63.158	3.095	4,9
Federación de la Industrial Textil-Piel, Químicas y Afines (FITEQA)	10.547	44,0	3.041	28,8	61.529	17.658	28,7
Federación de Administración Pública (FSAP)	9.597	31,3	2.878	30,0	99.577	42.810	43,0
Federación Minerometalúrgica	18.928	42,7	1.608	8,5	144.733	11.780	8,1
Federación de Pensionistas y Jubilados	0	0,0	0	0,0	30.428	4.465	14,7
Federación de Sanidad	3.248	29,6	2.094	64,5	62.514	46.760	74,8
Organizaciones territoriales	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	Abs.	%
Andalucía	14.999	41,2	2.721	18,1	151.265	52.602	34,8
Aragón	3.496	35,7	752	21,5	24.011	7.800	32,5
Asturias	2.542	36,89	478	18,8	31.934	7.607	23,8
Cantabria	1.400	35,5	281	20,1	14.394	4.629	32,2
Castilla-La Mancha	4.671	50,0	1.119	24,0	54.397	19.699	36,2
Castilla y León	5.864	38,6	1.113	19,0	46.217	13.356	28,9
Catalunya	22.163	43,8	6.422	29,0	146.413	47.596	32,5
Ceuta	176	47,6	19	10,8	2.735	1.024	37,4
Euskadi	4.691	19,5	1.007	21,5	59.671	18.496	31,0
Extremadura	1.793	37,6	284	15,8	19.569	7.956	40,7
Galicia	5.182	29,5	1.140	22,0	43.197	15.208	35,2
Illes Balears	2.141	34,0	657	30,7	13.526	5.507	40,7
Islas Canarias	5.162	40,3	1.511	29,3	38.325	15.734	41,1
Madrid	14.635	42,6	3.957	27,0	126.582	44.301	35,0
Melilla	70	26,3	17	24,3	1.556	734	47,2
Murcia	2.679	37,7	793	29,6	22.312	8.866	39,7
País Valenciá	12.999	41,1	3.089	23,8	104.739	35.054	33,5
Rioja, La	704	27,4	165	23,4	6.752	2.577	38,2

Fuente: Datos facilitados por CCOO.

CUADRO 7.15

**REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE CCOO,
POR SEXO, 1998**

Organización	Secretariado	Comisión Ejecutiva		
	Número mujeres	Total	Número mujeres	% mujeres
Comisiones Financieras y Administrativas (COMFIA)	3	50	8	16,0
Federación de Comunicación y Transporte	2	14	2	14,3
Federación de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT)	3	19	5	26,3
Federación de la Construcción y Madera (FECOMA)	0	26	0	0,0
Federación de Actividades Diversas	2	9	2	22,2
Federación Agroalimentaria	3	18	3	16,7
Federación de Pensionistas y Jubilados	2	17	2	11,8
Federación de Enseñanza	6	17	7	41,2
Federación de Minerometalúrgica	2	22	2	9,1
Federación de Sanidad	5	21	8	38,1
Federación de la Industria Textil-Piel, Químicas y Afines (FITEQA)	2	44	11	25,0
Federación de Administración Pública (FSAP)	4	24	8	33,3
Organización	Número mujeres	Total	Número mujeres	% mujeres
COAN	3	24	6	25,0
Comisiones Obreras Asturias	2	21	4	19,0
Comisiones Obreras Cantabria	2	15	2	13,3
CONC	5	58	14	24,1
Confederación Sindical de CCOO Euskadi	2	24	4	16,7
Confederación Sindical de CCOO Illes Balears	4	23	4	17,4
Confederación Sindical de CCOO P. Valenciá	6	18	8	44,4
Unión Regional de Aragón	3	18	4	22,2
Sindicato Nacional de Galicia	3	17	4	23,5
Unión Regional de Canarias	2	11	2	18,2
Unión Regional de Castilla y León	3	14	5	35,7
Unión Regional de Castilla-Mancha	4	11	4	36,4
Unión Regional de Extremadura	3	13	3	23,1
Unión Regional de Murcia	2	13	4	30,8
Unión Regional de La Rioja	1	11	2	18,2
USMR	10	28	11	39,3
Ceuta	1	9	1	11,1
Melilla	3	8	3	37,5

Fuente: Datos facilitados por CCOO.

CUADRO 7.16

REPRESENTACIÓN ELECTORAL Y AFILIACIÓN DE UGT, POR SEXO, 2002

Federaciones estatales	Representación total (31/12/2002)	Delegadas (31/12/2002)		Afiliación total (1/4/2002)	Afiliadas (1/4/2002)	
	Abs.	Abs.	%	Abs.	Abs.	%
Metal, Construcción y Afines (MCA)	26.083	2.066	7,9	145.783	10.423	7,2
Federación de Industrias Afines (FIA)	10.464	2.235	21,4	67.589	10.760	15,9
Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar (FTCM)	6.351	805	12,7	67.128	9.183	13,7
Federación Agroalimentaria (FTA)	8.993	2.568	28,6	53.211	14.702	27,6
Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego (FTCHTJ)	15.343	4.726	30,8	56.120	26.017	46,4
Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE)	3.266	1.564	47,9	57.344	36.041	62,9
Federación de Servicios Públicos (FSP)	13.293	4.277	32,2	161.532	71.882	44,5
Federación de Servicios (FES)	13.379	4.857	36,3	83.924	31.774	37,9
Unión de Jubilados y Pensionistas (UJP)	0	0	0,0	18.099	3.160	17,5
Unión de Trabajadores por Cuenta Propia (UTCP)	0	0	0,0	27.329	5.070	18,6
Desconocida	5	3	60,0	0	0	0,0
Uniones de Comunidades Autónomas	Abs.	Abs.	%	Abs.	Abs.	%
Andalucía	15.229	2.746	18,0	126.427	38.775	31,0
Aragón	4.368	1.038	23,8	33.736	10.262	30,0
Asturias	3.053	568	18,6	40.988	8.648	21,0
Cantabria	1.535	313	20,4	14.858	4.010	27,0
Castilla-La Mancha	2.998	576	19,2	27.730	7.609	27,0
Castilla y León	5.504	1.106	20,1	56.363	15.939	28,0
Catalunya	20.524	5.951	29,0	86.372	22.854	26,0
Ceuta	38	8	21,1	1.834	806	44,0
Euskadi	1.865	370	19,8	36.917	8.901	24,0
Extremadura	2.024	303	15,0	23.906	7.260	30,0
Galicia	5.128	1.178	23,0	41.553	13.139	32,0
Illes Balears	2.223	704	31,7	14.799	5.526	37,0
Islas Canarias	3.630	866	23,9	22.447	7.116	32,0
Madrid	10.800	2.841	26,3	80.398	26.057	32,0
Melilla	133	24	18,1	2.005	870	43,0
Murcia	2.489	601	24,2	15.783	4.946	31,0
País Valencià	12.456	3.165	25,4	74.267	23.320	31,0
Rioja, La	1.270	251	19,8	10.427	3.461	33,0
Navarra	1.910	492	25,8	16.071	4.276	27,0

Fuente: Datos facilitados por UGT.

CUADRO 7.17
**REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES
EN LAS COMISIONES EJECUTIVAS DE UGT,
POR SEXO, 2002**

Organismos	Total	Mujeres	% de mujeres
MCA	13	1	7,7
FIA	13	2	15,4
FTCM	15	2	13,3
FTA	11	2	18,98
F TCHTJ	11	3	27,3
FETE	11	6	54,5
FSP	10	2	20,0
FES	15	1	6,6
UJP	11	3	27,37
UPA + UPTA	13 + 11	3 + 1	16,7
Subtotal FFEE	134	26	19,4
Andalucía	11	5	45,4
Aragón	13	5	38,4
Asturias	9	3	33,3
Baleares	9	3	33,3
Canarias	13	4	30,8
Cantabria	8	4	50,0
Cataluña	15	5	33,3
Castilla-La Mancha	9	3	33,3
Castilla y León	7	2	28,6
C. Valenciana	12	5	41,7
Euskadi	9	2	22,2
Extremadura	9	3	33,3
Galicia	11	3	27,3
La Rioja	7	2	28,6
Madrid	11	5	45,4
Murcia	9	3	33,3
Navarra	8	2	25,0
Ceuta	7	2	28,6
Melilla	7	3	42,8
Subtotal Uniones	184	64	34,8
Confederal	13	6	46,1
Total general	331	95	28,7

Fuente: Secretaría Confederal de Organización de UGT.

CUADRO 7.18

**REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LA PRESIDENCIA
DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRANTES DEL CONSEJO DE CONSUMIDORES
Y USUARIOS DE ESPAÑA, 2003**

Organizaciones integrantes del Consejo de Consumidores y Usuarios de España	Presidencia
Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) **	Hombre
Confederación Española de Cooperativas de Consumidores y Usuarios (HISPACOOP) **	Mujer
Asociación de Usuarios de Bancos, Cajas y Seguros (ADICAE)	Hombre
Unión de Consumidores de España (UCE) **	Mujer
Asociación de Usuarios de la Comunicación (AUC)	Hombre
Confederación de Consumidores y Usuarios (CECU)	Mujer
Federación de Usuarios-Consumidores Independientes (FUCI)	Mujer
Unión Cívica de Consumidores y Amas de Casa (UNAE) *	Mujer
Confederación de Asociaciones de Vecinos del Estado Español (CAVE)	Hombre
Asociación General de Consumidores (ASGECO)	Hombre
Confederación Española de Organizaciones de Amas de Casa (CEACCU) */**	Mujer

* Organizaciones de carácter familiarista.

** Organizaciones representadas en el Consejo Económico y Social de España.

Fuente: Información facilitada por el Grupo III del Consejo Económico y Social.

7.5. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

En el seno de los órganos consultivos en los que los interlocutores sociales debaten sobre política social, la presencia femenina tampoco está actualmente equilibrada, según reflejan los últimos datos sobre la composición del Consejo Económico y Social de España, de los organismos e instituciones similares en las Comunidades Autónomas y del Comité Económico y Social Europeo (cuadro 7.19).

El CES de España partía de una baja representación femenina en los comienzos de su actividad. En 1994, el número de mujeres era cinco sobre un total de sesenta miembros, situación que no ha mejorado apenas, pues actualmente el número de consejeras es de siete. Proporcionalmente, esta representación es algo más de la mitad a la existente en el CES europeo. La situación en los consejos autonómicos es algo mejor. En dos Comunidades Autónomas (Castilla-La Mancha y Cataluña) su representación es igual o mayor al 25 por 100 y en otras cinco (Balears, Cantabria, Galicia, el País Vasco y La Rioja) su presencia es superior al 15 por 100, situándose en el resto en valores cercanos o inferiores a los del CES nacional.

CUADRO 7.19

**COMPOSICIÓN POR SEXO Y GRUPOS REPRESENTADOS DE LOS PLENOS Y COMISIONES PERMANENTES
DE LOS CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES EUROPEO, NACIONAL Y AUTONÓMICOS, 2003**

CES	Pleno *			Grupo Primero (1)			Grupo Segundo (2)			Grupo Tercero (3)			Grupo Cuarto (4)			Comisión Permanente **		
	Ambos sexos	Mujeres	% mujeres	Ambos sexos	Mujeres	% mujeres	Ambos sexos	Mujeres	% mujeres	Ambos sexos	Mujeres	% mujeres	Ambos sexos	Mujeres	% mujeres	Ambos sexos	Mujeres	% mujeres
Europa	230	49	21,3	78	17	21,8	72	17	23,6	80	15	18,8	—	—	—	24	5	20,8
España	60	7	11,7	20	5	25,0	20	1	5,0	20	1	5,0	—	—	—	20	1	5,0
Andalucía	36	5	13,9	12	2	16,7	12	0	0,0	12	3	25,0	—	—	—	10	3	30,0
Aragón	27	2	7,4	9	1	11,1	9	0	0,0	9	1	11,1	—	—	—	10	2	20,0
Asturias	24	3	12,5	8	2	25,0	8	0	0,0	8	1	12,5	—	—	—	—	—	—
Baleares (5)	36	7	19,4	12	2	16,7	12	1	8,3	12	4	33,3	—	—	—	6	3	50,0
Canarias (6)	18	2	11,1	6	1	16,7	6	0	0,0	4	0	0,0	—	—	—	9	0	0,0
Cantabria	24	4	16,7	8	1	12,5	8	0	0,0	8	3	37,5	—	—	—	10	2	20,0
Cast.-La Mancha	30	9	30,0	10	3	30,0	10	0	0,0	10	6	60,0	—	—	—	14	2	14,3
Castilla y León	36	3	8,3	12	2	16,7	12	0	0,0	12	1	8,3	—	—	—	10	0	0,0
Cataluña	48	12	25,0	12	6	50,0	12	1	8,3	12	1	8,3	—	—	—	10	1	10,0
C. A. Ceuta	18	1	5,6	6	0	0,0	6	0	0,0	6	1	16,7	—	—	—	—	—	—
Extremadura	23	3	13,0	8	3	37,5	8	0	0,0	7	0	0,0	—	—	—	8	1	12,5
Galicia	33	7	21,2	11	3	27,3	11	2	18,2	11	2	18,2	—	—	—	9	1	11,1
C. A. Madrid	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Murcia	22	0	0,0	7	—	—	7	—	—	8	—	—	—	—	—	8	—	—
Navarra	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
País Vasco	32	5	15,6	8	1	12,5	8	0	0,0	8	1	12,5	—	—	—	—	—	—
Rioja, La	21	4	19,0	7	2	28,6	7	0	0,0	7	1	14,3	—	—	—	8	1	12,5
C. Valenciana	28	3	10,7	7	1	14,3	7	0	0,0	7	1	14,3	—	—	—	8	1	12,5

Notas: (1) Organizaciones sindicales. (2) Organizaciones empresariales. (3) Grupo Mixto (sectores y representantes de cooperativas y sociedades laborales) y expertos del Gobierno. (4) Expertos designados por la Administración (cuando no aparecen datos, se incluyen en el Grupo Tercero). (5) La Región de Murcia no ha desagregado la información por sexo. (6) Para Baleares el Grupo Primero corresponde a la Confederación de Asociaciones Empresariales y el Grupo Segundo a la Confederación Sindical CCOO y UGT. (7) Para Canarias el Grupo Tercero corresponde a las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación y expertos del Gobierno, y el Grupo Cuarto a las Asociaciones de Consumidores.

* Sólo se computan los consejeros titulares de los diferentes grupos.

** En la C. Valenciana recibe el nombre de Junta Directiva. En el País Vasco, Galicia, Asturias y Ceuta no figuran sus miembros.

Si se analiza esta composición según los grupos que integran los distintos consejos, cabe destacar que mientras en el CES europeo las diferencias entre los grupos que lo componen respecto a la presencia femenina no son grandes, en el CES de España es el grupo primero con mucha diferencia el que cuenta con más mujeres consejeras, seguido del tercero y, finalmente, el grupo segundo. En cierto modo, esta situación se reproduce en los CES autonómicos, aunque con algunas peculiaridades.

7.6. LAS MUJERES EN LA UNIVERSIDAD Y EN LA INVESTIGACIÓN

En España, en el sector de la enseñanza superior relativamente pocas mujeres ocupan los puestos más altos en la enseñanza e investigación (cuadro 7.20). En relación a otros países de la Unión Europea, para todas las categorías docentes la media de la presencia femenina se sitúa en el 26 por 100, mientras que en España su presencia es algo mayor (33 por 100). En las categorías de asistente y asociado la presencia femenina es superior en España (37 y 36 por 100, respectivamente) respecto a la media europea (32 y 28 por 100, respectivamente); en el caso de los profesores titulares es tres puntos mayor a la media europea (11 por 100).

La evolución española muestra, por otra parte, que a pesar del ligero ascenso en la participación de las mujeres en todas las categorías docentes, excepto en los/as maestros/as de taller, sólo la categoría de profesor ayudante registra actualmente una participación femenina paritaria, con un 46,8 por 100 de mujeres en el curso 1999-2000. Sin embargo, los diez años transcurridos no han mejorado las sensibles diferencias entre ambos sexos en las categorías de catedráticos (15,1 por 100 de mujeres) y profesorado titular (35,5 por 100).

En cuanto a las actividades de I+D, los datos disponibles reflejan que la participación de las mujeres en la labor investigadora es aún significativamente menor que la de los hombres (cuadro 7.21). Del estudio de los resultados por sectores se infiere que el porcentaje de participación femenina varía sensiblemente de unos sectores a otros, concentrándose principalmente en los sectores de enseñanza superior y Administración pública.

La participación de las mujeres en la labor científica es significativamente menor que la de los hombres, pues del total del personal ocupado en I+D en equivalencia a dedicación plena, un 33,7 por 100 son mujeres. Atendiendo a esta clasificación sectorial, la participación en I+D de las mujeres en los organismos

CUADRO 7.20
PROFESORADO UNIVERSITARIO POR CATEGORÍA Y SEXO, 1991-1992 Y 1999-2000

Categoría docente	Curso 1991-1992					Curso 1999-2000				
	Ambos sexos	% mujeres	Mujeres	Hombres	%	Ambos sexos	% mujeres	Mujeres	Hombres	%
Catedráticas/os y Agregadas/os	7.182	13,4	965	6.217	12,9	9.645	15,1	1.457	8.188	5,3
Profesoras/es titulares	29.516	33,9	10.011	19.505	40,5	36.595	35,5	12.993	23.602	47,3
Asociadas/os	19.991	28,2	5.638	14.353	29,8	30.059	33,7	10.132	19.927	36,9
Encargados de curso	901	32,6	294	607	1,3	—	—	—	0	0,0
Ayudantes	5.422	47,4	2.572	2.850	5,9	4.262	46,8	1.993	2.269	7,3
Eméritas/os	467	7,3	34	433	0,9	451	12,0	54	397	0,2
Maestras/os de taller	526	22,6	119	407	0,8	174	16,1	28	146	0,1
Colaboradores	1.219	35,4	431	788	1,6	—	—	—	0	0,0
Profesoras/es visitantes	351	21,9	77	274	0,6	320	30,9	99	221	0,4
Otras/os y no consta	3.952	29,5	1.166	2.786	5,8	1.537	45,7	703	834	2,6
Total	69.527	30,6	21.307	48.220	100,0	83.043	33,1	27.459	55.584	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de INE, *Estadística de la Enseñanza Superior en España*.

CUADRO 7.21

PERSONAL EN I + D E INVESTIGADORES POR SECTOR (EN EQUIVALENCIA A DEDICACIÓN PLENA), 2001

Sector de ejecución	Total personal			Investigadores			Técnicos			Auxiliares		
	Total	Mujeres	% mujeres	Total	Mujeres	% mujeres	Total	Mujeres	% mujeres	Total	Mujeres	% mujeres
Total	125.750	42.424	33,7	80.081	28.208	35,2	28.460	7.400	26,0	17.209	6.712	39,0
Administración Pública	23.468	10.332	44,0	13.345	5.710	42,8	5.659	2.603	46,0	4.464	2.053	46,0
Enseñanza superior	54.623	22.336	40,9	46.964	18.464	39,3	3.826	1.569	41,0	3.833	2.338	61,0
Empresas	46.465	9.129	19,6	18.959	3.611	19,0	18.738	3.185	17,0	8.768	2.367	27,0
IPSFL (1)	1.195	627	52,4	812	422	52,0	238	107	45,0	145	99	68,0

(1) Instituciones privadas sin fines de lucro.

Fuente: INE, *Estadística de las actividades de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico (I + D)*.

CUADRO 7.22

EVOLUCIÓN DE LOS INVESTIGADORES (EN EQUIVALENCIA A DEDICACIÓN PLENA)

Año	Enseñanza superior			AAPP			IPSFL			Empresas			Total sector		
	Total	% mujeres	Total	Total	% mujeres	Total	Total	% mujeres	Total	Total	% mujeres	Total	Total	% mujeres	Total
1997	30.649	37,0	10.490	36,3	30,9	735	12.009	17,6	53.883	32,5					
1999	33.840	35,7	11.935	39,2	36,1	616	15.178	19,8	61.568	32,5					
2000	42.064	39,0	12.708	38,1	44,5	1.029	20.869	—	76.670	—					
2001	46.964	39,3	13.345	42,8	52,0	812	18.959	19,0	80.081	35,2					

(1) Instituciones privadas sin fines de lucro.

(2) Administraciones Públicas.

Fuente: INE, *Estadística de las actividades de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico (I + D)*.

públicos y en la enseñanza superior es del 44 y el 41 por 100, respectivamente. En el sector empresarial este indicador se reduce a más de la mitad, con una participación del 20 por 100.

De la distribución sectorial de los investigadores se desprende que las mujeres dedicadas a labores de investigación se concentran mayoritariamente (más de tres cuartas partes) en los sectores de enseñanza superior y Administración pública. Si sólo se considera el personal investigador en Equivalencia a Dedicación Plena (EDP), el mayor porcentaje de investigadoras se da en las instituciones privadas sin fines de lucro (52 por 100), si bien los efectivos de este sector son muy escasos. A continuación se sitúan los sectores de Administración pública (42,8 por 100) y enseñanza superior (39,3 por 100), y sólo el 19 por 100 del total de investigadores en el sector de las empresas. Sin embargo, las cifras registradas para los hombres muestran que, después de la enseñanza superior, es el sector empresas el que presenta un mayor porcentaje de investigadores varones.

Si bien en la actualidad aún se constatan importantes diferencias entre las cifras correspondientes a hombres y mujeres en actividades de I + D, la evolución del número de investigadoras en los últimos años muestra una lenta pero continuada tendencia ascendente (cuadro 7.22).

Por otro lado, según los datos recogidos por el proyecto Mujer y Ciencia, llevado a cabo conjuntamente por Eurostat y la Dirección General de Investigación de la Comisión Europea, con la colaboración del denominado Grupo de Helsinki, la presencia femenina en la investigación en la UE no es sustancialmente mejor que en el caso español (cuadro 7.22). En el conjunto de la investigación, los varones son más de las dos terceras partes del total de investigadores en el último dato disponible, de 1999. En el caso de los investigadores del sector público y en el sector de la educación superior los hombres representan, respectivamente, el 66 y el 77 por 100 del total de personal investigador.

CUADRO 7.23
**PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL TOTAL
 DE INVESTIGADORES EN LA UE**

Países	Enseñanza superior	Administración Pública	Empresas
Alemania	24,8	—	—
Austria *	25,7	31,9	9,0
Bélgica	31,9	—	—
Dinamarca	27,3	31,1	—
España	34,5	37,5	19,4
Finlandia	41,8	37,5	17,8
Francia	31,7	28,6	—
Grecia	44,3	37,5	23,9
Holanda	—	—	—
Irlanda	46,2	—	—
Italia	28,4	38,1	17,5
Luxemburgo **	—	31,5	—
Portugal	43,9	54,5	—
Reino Unido	34,9	—	—
Suecia	—	—	—

* Datos correspondientes a 1988.

** Datos correspondientes a 2000.

Fuente: INE, Boletín Informativo *Cifras INE*, núm. 1, 2003.

ANEXO I

**REPRESENTACIÓN FEMENINA EN EL PODER LEGISLATIVO
Y EJECUTIVO EN LA UE**

(Porcentajes de mujeres sobre el total de representantes)

Poder legislativo			
	<30	30-40	40-60
PARLAMENTO EUROPEO, 1999	Luxemburgo, 0 Italia, 11,49 Grecia, 16 Portugal, 20 Reino Unido, 24,14 Bélgica, 28 UE, 29,7	Irlanda, 33,3 España, 34,4 Holanda, 35,5 Alemania, 36,36 Dinamarca, 37,56 Austria, 38,1	Francia, 40,23 Suecia, 40,9 Finlandia, 43,7
CÁMARA BAJA O CONGRESO	Grecia, 8,7 (2000) Italia, 11,5 (2001) Francia, 12,2 (2002) Irlanda, 13,3 (2002) Luxemburgo, 16,7 (1999) Reino Unido, 17,9 (2003) Portugal, 19,1 (2002) UE 15, 23,6 España, 28,3 (2000)	Alemania, 32,2 (2002) Austria, 33,9 (2002) Bélgica, 35,3 (2003) Finlandia, 37,5 (2003) Holanda, 37,5 (2003) Dinamarca, 38,0 (2003)	Suecia, 45,3 (2002)
CÁMARA ALTA O SENADO	Italia, 8,1 Francia, 10,9 Reino Unido, 16,4 Irlanda, 16,7 UE, 19,7 Austria, 21,0 España, 24,3 Alemania, 24,6 Holanda, 26,7 Bélgica, 28,2		
PARLAMENTOS REGIONALES	Grecia, 8,5 Italia, 9,8 Portugal, 11,7 Bélgica, 20,6 UE, 24,3 Austria, 24,4 Francia, 25,8 Holanda, 26,15 UK, 27,5 Dinamarca, 29,1 España, 29,4	Alemania, 30,6	Suecia, 47,2

ANEXO I (Continuación)

Poder ejecutivo			
	<30	30-40	40-60
GOBIERNOS NACIONALES Y FEDERALES	Portugal, 9,8 Italia, 10,3 Grecia, 12,5 España, 17,6 Irlanda, 21,9 Luxemburgo, 21,9 Bélgica, 22,2 Comisión, 25 UE, 27,7 Francia, 29,4	Austria, 31,3 Reino Unido, 32,9 Holanda, 36 Alemania, 38,1 Finlandia, 38,9	Dinamarca, 42,9 Suecia, 50
GOBIERNOS REGIONALES	Portugal, 10,5 (2000) Italia, 11,4 (1996-2001) Bélgica, 13,9 (1999) España, 16,8 (1995-1999) UE, 21,4 Holanda, 22,3 (1999) Austria, 22,4 (1999-2001) Alemania, 24,2 (1998-2002)	Reino Unido, 35,2 (1999) Suecia, 36,2 (1999)	
ASAMBLEAS LOCALES	Grecia, 3,6 (1994) Luxemburgo, 10,3 (1993) Portugal, 11,1 (1993) Austria, 13,4 Irlanda, 14,3 (1994) Bélgica, 20,1 (1994) España, 21,1 (2003) Francia, 21,2 (1995) Italia, 21,5 (1995) Holanda, 22,4 (1994) Alemania, 23,2 (1997) Reino Unido, 25 (1993) Dinamarca, 27,9 (1993)	Finlandia, 31,6 (1992)	Suecia, 41,3 (1994)

ANEXO I (Continuación)

Poder ejecutivo			
	<30	30-40	40-60
ALTOS CARGOS ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO (A3)	Parlamento Europeo, 0 España, 4 Consejo, 6 Francia, 7 Irlanda, 7 Italia, 8 Alemania, 8 Austria, 10 Comisión Europea, 10 Luxemburgo, 11 Reino Unido, 11 Bélgica, 12 Finlandia, 16 Portugal, 19		Suecia, 39
ALTOS CARGOS ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO (A2)	Finlandia, 6 España, 8 Holanda, 8 Alemania, 9 Bélgica, 10 Irlanda, 10 Comisión Europea, 14 Luxemburgo, 15 Reino Unido, 15 Consejo Europeo, 15 Austria, 17 Francia, 19 Italia, 24 Parlamento Europeo, 29	Suecia, 32	

Fuente: Consejo de la Unión Europea, *Informe de la Presidencia sobre las mujeres en la toma de decisiones en los Estados miembros y en las Instituciones europeas* (DOC 11862/99), Soc. 340. Bruselas, 8 de noviembre de 1999.

CAPÍTULO 8

CONCLUSIONES

SITUACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Durante los últimos años la sociedad española ha experimentado algunos cambios significativos en términos demográficos. Tales cambios han supuesto, aun con rasgos evolutivos propios, un acercamiento a las pautas que venían reconociéndose ya en gran parte de la Unión Europea. Tanto la estructura de la población (esto es, básicamente la composición por edades y sexo), por un lado, como la natalidad y el ritmo y la forma de creación de nuevos hogares, por otro, muestran signos de transformación que afectan notablemente la posición de las mujeres.

Cambios en la estructura de los hogares y efectos sobre la relación entre renta, hogares y mujeres

Un elemento destacado de cambio es la creación de hogares, que responde a necesidades y estrategias ligadas tanto al modelo tradicional de familia nuclear como a tendencias emergentes en la sociedad española. Así, aunque el modelo mayoritario de hogar sigue siendo el que se compone de un núcleo familiar de

matrimonio o pareja y su descendencia, los datos presentan un panorama de aumento progresivo de hogares unipersonales y de hogares monoparentales, de los que nueve de cada diez están encabezados por mujeres. En el primer caso (hogares unipersonales) la tendencia obedece todavía fundamentalmente a la mayor supervivencia femenina en los núcleos familiares tradicionales, mientras que el segundo caso (hogares monoparentales) responde sobre todo al incremento de las rupturas matrimoniales o de pareja. Pero en unos y en otros se da una frecuencia relativamente mayor de situaciones de dificultad económica, cuya respuesta no acaba de plasmarse en el rediseño de las políticas de protección social.

Cambios en la composición y dinámica de la población

No obstante, el cambio más visible en la demografía española es el descenso de la natalidad, fenómeno generalizado en la mayoría de los países occidentales y al que España se sumó hace algunos años con tal fuerza que en la actualidad el índice sintético de fecundidad es el más bajo de la Unión Europea. Se trata, además, de una cuestión de singular relevancia en la caracterización de la población femenina, por su protagonismo tanto biológico como social en el hecho de la maternidad. El debate en torno a las causas de dicho fenómeno situaba hasta hace poco tiempo en primer plano al trabajo extradoméstico de las mujeres, quienes, sin recurso suficiente a apoyos de distinto orden, encontrarían en muchos casos dificultades de conciliación que harían más costosa (y no sólo en sentido económico) la decisión racional de ser madres. No obstante, hoy día se subraya también la intervención de un cambio de valores relacionados con la familia: la secularización de los principios que rigen la convivencia, y sobre todo en el espacio privado, se refleja en una tendencia a privilegiar el bienestar propio y el de la descendencia, por encima de consideraciones de otro tipo. Estos valores, aún estando situados en el plano de lo afectivo, tienen una estrecha relación con la faceta laboral, que ya es parte irrenunciable en la vida de las mujeres.

Inmigración femenina en España

Aun así, los datos más recientes muestran un ligero aumento del número medio de hijos por mujer, si bien debe matizarse que dicho aumento se debe en gran medida al colectivo de mujeres extranjeras. En la actualidad, el factor migratorio es la base del crecimiento demográfico en España, y las mujeres extranjeras son protagonistas destacadas de esta tendencia. Por un lado, cuatro quintas partes del crecimiento de la población española se deben al saldo migratorio positivo. Por otro lado, es destacable el aumento de la proporción de mujeres

extranjeras, y también el de niños. Casi uno de cada diez partos registrados es de madre extranjera, proporción que se acerca a dos de cada diez en las zonas geográficas de mayor concentración de población foránea. A ello se añade la afluencia de niños no nacidos en España que se establecen aquí con uno o ambos de sus progenitores por el procedimiento de la reagrupación familiar. No se dispone de datos sobre cuántas mujeres y cuántos niños fijan su residencia en España por esa vía, situación que convendrá subsanar por parte de los organismos públicos competentes. En todo caso, la cifra de menores extranjeros escolarizados indica ya la importancia de este tipo de procesos de formación o recomposición de familias, que no dejan de tener notables repercusiones respecto a la integración social y laboral de las mujeres.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Aumento y equiparación del nivel educativo

El aumento del nivel medio de estudios de la población española en la década de los noventa, al igual que en la década anterior, se ha visto acompañado por una mayor equiparación entre los sexos, aunque todavía persiste un menor perfil educativo de las mujeres. Lógicamente, mientras en la década de los ochenta el protagonismo en la reducción de la diferencia entre sexos se produjo fundamentalmente en los niveles formativos más bajos, en la siguiente década la equiparación en estos niveles siguió un ritmo más moderado y el gran avance provino del importante aumento de las mujeres que completaron estudios universitarios.

Con esta evolución, las diferencias de género en la estructura educativa de los grupos de población más jóvenes han llegado a ser muy reducidas. La prolongación de la estancia en el sistema educativo más allá de los niveles obligatorios de las mujeres jóvenes españolas contribuirá, gracias al reemplazo generacional, a reducir cada vez más las diferencias educativas por sexo.

Mejor rendimiento educativo de las mujeres en la educación obligatoria

Las mujeres obtienen habitualmente un mayor éxito académico en sus estudios obligatorios, aunque dicho rendimiento varía según el tipo de estudios. En este sentido, dada la estrecha relación entre los resultados del aprendizaje y el interés por las materias, se hace especialmente necesario el cuidado de los entornos del aprendizaje, de manera que estimulen más a ambos sexos para el conjunto

de conocimientos y habilidades y se corrija esta diferenciación por género. Las diferencias en preferencias y rendimientos educativos en los niveles obligatorios son la base del importante problema de segmentación por razón de género en la elección de los estudios profesionales y universitarios.

Bachillerato y FP reglada: segmentación

El inicio de la segmentación formativa, que apenas ha variado en la última década, se produce tanto en el bachillerato como en la formación profesional, y marca posteriormente la trayectoria académica y profesional de los jóvenes, con claras desventajas para las mujeres respecto a los hombres. Además, los hombres reflejan una menor permanencia que las mujeres en la formación profesional, abandonando sus estudios, en la mayoría de los casos, por haber encontrado trabajo. Sin embargo, esto no sucede con las mujeres, que sí finalizan sus estudios de formación profesional de grado superior, bien porque no consiguen insertarse laboralmente y deciden continuar con su formación, bien porque quieren acceder a empleos de mayor cualificación y, por tanto, mejor remunerados.

La asunción tradicional de roles en la elección de estudios persiste, pues tanto en la formación profesional como en la universidad la presencia de mujeres es menor en las disciplinas técnicas y experimentales. Se observa un ligero aumento de las mujeres en estudios de formación profesional hasta ahora de mayoritaria participación masculina, pero tal cambio no se ha traducido proporcionalmente en términos de inserción laboral; aunque no debe olvidarse la dificultad para analizar el empleo por ramas profesionales, pues la estadística de formación no guarda necesariamente relación con las ocupaciones. En este nivel, las tasas más bajas de empleo corresponden a los estudiantes de ambos sexos que cursaron ramas bastante feminizadas, mientras que las tasas de empleo más altas corresponden a las ramas más masculinizadas.

Para consolidar una mayor participación femenina en las ramas hasta ahora muy masculinizadas sería conveniente realizar una mayor difusión hacia el colectivo femenino de los positivos resultados de inserción laboral que tiene la formación profesional en estos sectores y ocupaciones. Adicionalmente, también podría instarse a la realización, por ejemplo por el INEM, de un estudio sobre la relación de los requerimientos de movilidad geográfica, vinculados a determinadas ocupaciones, sobre las mujeres formadas, con los condicionantes socio-familiares.

En el nivel universitario, aunque el efecto de la segregación formativa en el empleo es similar al de la formación profesional, al feminizado grupo de estudios

relacionados con los sectores de servicios le corresponden las tasas de empleo masculinas más bajas, y las mas altas en el caso de las mujeres. En cambio, a los estudios relacionados con la ciencia, agricultura, mecánica, electrónica y otras carreras de carácter técnico, fuertemente masculinizados, les corresponden las tasas de empleo más altas en el caso de los varones y más bajas en el caso de las mujeres.

Alta participación en los estudios universitarios

Otro fenómeno educativo de gran relevancia es la creciente participación de las mujeres en los estudios universitarios. Gracias a unas tasas de escolarización femeninas que no sólo parten de valores más altos, sino que se han incrementado a un ritmo superior que las de los hombres, se observa un continuo aumento de la diferencia entre el número de mujeres graduadas y el de varones. En el escalón superior, las mujeres representan más de la mitad de las matrículas de doctorado, aunque la proporción de licenciadas que después cursan tercer ciclo es más baja.

No obstante, diversos estudios parecen indicar una mayor presencia de sobre-cualificación en el empleo entre las mujeres que entre los hombres. Asimismo, parece haber una mayor probabilidad, para las personas que estudiaron carreras fuertemente segregadas, de emplearse fuera de sus dominios ocupacionales.

Formación ocupacional: menor inserción

En la formación profesional ocupacional, impartida tanto por el INEM como por las Comunidades Autónomas con competencias transferidas, a pesar de la mayor participación de las mujeres en el total de alumnos, los niveles de inserción laboral de éstas han sido siempre inferiores a los masculinos. En esta modalidad de formación, la inserción laboral se ve más favorecida por la orientación profesional de los estudios que por el nivel educativo reglado de sus participantes. Con todo, la segmentación formativa por familias profesionales y su reflejo en las tasas de inserción de la formación ocupacional es muy semejante a la de la formación profesional.

Por ello, sería conveniente articular buenos mecanismos de información a las personas desempleadas sobre los cursos de formación profesional ocupacional, en particular de aquellos relacionados con las ocupaciones con mayor índice de contratación o con las ocupaciones que están en alta expansión. Asimismo, se

constata la necesidad de establecer mecanismos de coordinación entre las empresas y los organismos encargados de impartir la formación ocupacional dirigida a facilitar la inserción laboral de mujeres en profesiones muy masculinizadas. Además, se deberían tener en cuenta las experiencias de buenas prácticas que ponen de manifiesto que cuando existe una buena coordinación entre las empresas y los organismos encargados de impartir formación ocupacional, la inserción de mujeres en profesiones muy masculinizadas es más elevada.

Formación continua: importante avance

Las mujeres tienen una participación en las acciones formativas de este ámbito superior a su nivel relativo de ocupación, gracias a su inclusión como colectivo prioritario en las sucesivas convocatorias anuales derivadas de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. No obstante, la cobertura formativa en esta modalidad se mantiene todavía en niveles muy bajos. Además, en correspondencia con la estructura sectorial de la población femenina ocupada, éstas se siguen formando en mayor medida en el tejido de las PYME y los sectores donde tradicionalmente han desarrollado su actividad, como son la sanidad, la enseñanza y los servicios asistenciales y personales.

El perfil sociolaboral básico de las mujeres participantes en esta formación se ha modificado poco, de manera que predomina una concentración mayoritaria de mujeres en los tramos de menor edad, así como en los niveles de cualificación más elementales.

La transición de la educación al empleo

La transición entre la educación y el mercado laboral también es distinta por sexo. A igualdad de nivel educativo, la frecuencia del desempleo en las etapas que suceden a la salida del sistema educativo es mayor entre las mujeres, pero esa diferencia se reduce conforme aumenta el nivel formativo. Aunque las mujeres españolas están académicamente más preparadas que los hombres, y los datos indican que la mejor formación es un factor decisivo para la integración laboral y la promoción profesional, esta relación no opera tan eficazmente en el caso de las mujeres. Además, no tiene ese valor añadido en aquellos trabajos donde se considera especialmente la experiencia y la formación específica. Estas mismas pautas se observan en el mayor tiempo de búsqueda de empleo y en una menor permanencia en el mismo de las mujeres.

EMPLEO, SITUACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

Luces y sombras en la mayor participación laboral de las mujeres

El crecimiento de la tasa de actividad femenina en el último decenio, que exhibe además una extraordinaria fortaleza en las generaciones más recientes, corrobora lo que ya en el Informe CES 3/1994 se calificaba como uno de los cambios más importantes registrados en la sociedad española: el irreversible proceso de incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo español, que empezó más tarde que en la mayoría de los países europeos pero que (quizá por ello) mantiene un ritmo más acelerado. No obstante, la participación laboral de las mujeres en España sigue siendo menor que en la Unión Europea y, sobre todo, mucho más baja que la de los hombres.

Por otro lado, pese a la fuerte mejora registrada en estos diez años, y sobre todo a partir de 1994, la tasa de paro de las mujeres en España dobla la correspondiente a las mujeres en el conjunto de la Unión, mientras que en el caso de los varones la tasa de paro en España es similar a la que arroja el desempleo masculino en ese conjunto.

De igual forma, aunque los resultados sobre el aumento de la ocupación femenina se han traducido en un avance sustantivo en las tasas de empleo de las mujeres en España, tanto el mayor peso del desempleo como la constatación de que la participación laboral sigue siendo la más baja de la Unión Europea indican que todavía ha de lograrse un avance mayor. Si se recuerdan los objetivos para 2010 fijados en la Estrategia Europea de Empleo, es evidente que la estrategia española debe orientarse, entre otros, al logro de una más fuerte incorporación de las mujeres al empleo.

El CES estudió esta cuestión en su Informe 2/2001, sobre la *Estrategia Europea de Empleo*, y señaló varios aspectos capitales para el diseño de las políticas de empleo que, a tenor de la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo, siguen plenamente vigentes: la relación entre la mayor actividad laboral femenina que se requeriría para alcanzar estos objetivos y la suficiencia de una política social que supliese, en el ámbito de los hogares familiares, el trabajo que hasta ahora recaía casi exclusivamente en las mujeres, y de una decidida política de conciliación entre la vida laboral y la familiar; la necesidad de aumentar la empleabilidad de las mujeres, que se asociaba a conseguir, entre otras, un mayor nivel medio de formación en el grupo femenino de edades centrales; la necesidad de reducir la actual segregación ocupacional y la presencia de elementos

de discriminación indirecta, que redundan en una peor posición relativa de las mujeres en la estructura del empleo, que recomienda intensificar las políticas para una mayor igualdad de oportunidades en el ámbito del trabajo; y, por supuesto, la necesidad de redoblar los esfuerzos aplicados en conseguir una mayor calidad y estabilidad en el empleo.

Perfiles personales: edad y formación

Las trayectorias de incorporación a la actividad de los sucesivos grupos de mujeres jóvenes indican un mayor retraso en el acceso inicial al mercado de trabajo, visible con más fuerza a partir del grupo de nacidas entre 1975 y 1979. Ahora bien, precisamente ese mayor retraso, en estrecha relación con un nivel de estudios más elevado, se ha traducido en mejores resultados, en términos de diferencias más bajas (aunque aún muy considerables) en las tasas de empleo por sexo, y también en las de paro. En todos los datos disponibles (tanto de España como de los distintos países de la Unión Europea), la formación presenta una clara relación directa con la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, apreciable en el aumento de las tasas de actividad conforme se eleva el nivel educativo. La observación de las menores tasas de paro que rigen para quienes tienen mayor nivel de estudios, tanto entre los varones como entre las mujeres, indica que la formación también ha de estar en relación directa con la empleabilidad. A estos resultados se asocian, por otra parte, niveles medios de estudios claramente diferentes entre unas y otras generaciones.

Estos dos vínculos entre formación y mercado de trabajo, a los que ya se atendió en el Informe CES 3/1994, son igualmente observables en los datos para España en el último decenio, pero cabe añadir algunos matices a las conclusiones que entonces se formularon. Así, por lo que hace a la participación laboral, es destacable, en primer lugar, que no sólo la distancia entre las tasas de actividad de los varones y de las mujeres disminuye conforme aumenta el nivel educativo, sino que esa distancia es mucho más corta en el nivel universitario que en niveles menores de cualificación. En segundo lugar, a diferencia de los varones, en el caso de las mujeres, incluso en grupos de edad jóvenes, la menor formación se refleja en una clara menor participación laboral. No menos importante es la progresiva reducción de las tasas de paro conforme se incrementa el nivel educativo, aunque también se observa una mayor distancia en las tasas de paro entre sexos en los niveles educativos más altos, un hecho que induce a pensar que la formación es una condición necesaria, pero no suficiente, para elevar la empleabilidad de las mujeres.

Características de los empleos: más asalariadas y más empleadoras

En el estudio de la ocupación de las mujeres es notable, en primer lugar, la fuerte tendencia a la salarización en este último decenio. El cambio es común al conjunto de la Unión Europea, tanto en varones como en mujeres, y aunque ha sido especialmente acusado en el caso de las españolas, el grado de salarización de éstas es todavía más bajo que el de las europeas.

Entre los ocupados por cuenta propia es apreciable, a su vez, el aumento de las mujeres en la categoría de empleadores, que se ha doblado con creces entre 1992 y 2003. Este crecimiento, aunque menor que el que se recogió en el anterior decenio, indica que prosigue la tendencia a una mayor presencia de emprendedoras, hecho que ilustra el cambio social en el papel de las mujeres, que también se afianza en el nuevo descenso de la importancia de la categoría denominada «ayudas familiares».

Temporalidad y trabajo a tiempo parcial

Dentro de los asalariados, destaca la distancia entre España y la Unión Europea en la frecuencia de las contrataciones temporales, y cierta mayor incidencia de la temporalidad, en el caso español, en las mujeres. La comparación entre 1992 y 2002 permite advertir que la reducción de la temporalidad ha sido escasa, pese a los esfuerzos aplicados desde 1997. En todo caso, habría alcanzado sobre todo al género femenino, en consonancia precisamente con la especial atención que se ha venido prestando a éste en los sucesivos programas de fomento de la contratación estable.

También es de sobra conocida la baja importancia en España del trabajo a tiempo parcial, objeto asimismo de varias reformas en la regulación normativa que han pretendido incentivar su implantación. El Informe CES 4/1996, sobre el *Trabajo a tiempo parcial*, y distintas consideraciones en la *Memoria* anual del CES sobre la situación socioeconómica y laboral de la nación han tratado de abordar en profundidad las causas de esta situación, acusadamente distinta a la europea, en el caso de las mujeres.

Entre estas causas, la inmediata es la peculiar concentración del trabajo a tiempo parcial en pocas ramas de actividad económica, que sólo se ha reducido ligeramente en el último decenio. Pero esta evidencia por sí misma no explica la relativa escasez de demanda y oferta de trabajo a tiempo parcial en España.

Desde el punto de vista de la demanda, es posible que siga siendo preferible el trabajo temporal frente al tiempo parcial como fórmula de flexibilizar los requerimientos de empleo a las necesidades de la producción, aunque en este punto debe recordarse la altísima frecuencia con que ambas situaciones se dan de manera conjunta, de manera que no necesariamente se trata de opciones alternativas. En la conformación de una baja demanda puede haber influido, por otra parte, cierta inseguridad jurídica, asociada a las sucesivas reformas que se han adoptado, en un breve tiempo, sobre la regulación del contrato a tiempo parcial. El menor salario total es, evidentemente, el condicionante más inmediato para una menor oferta de trabajo a tiempo parcial, pero también puede haber otros factores explicativos, como serían las mayores dificultades para el desarrollo de la carrera profesional.

En todo caso, el diseño de incentivos al trabajo a tiempo parcial debería explorar previamente estos factores, y no limitarse, como hasta ahora, a modificar el régimen legal de la contratación con tal jornada. Más aún, cabría explorar las posibilidades de combinar flexibilidad y conciliación de la vida laboral y familiar; entre otras, mediante fórmulas de conversión de trabajos a tiempo completo en trabajos a tiempo parcial. La negociación colectiva sería, en este caso, el instrumento más adecuado para el desarrollo de estas fórmulas.

Tendencias en las ocupaciones: diversificación y dualidad

Un aspecto importante del empleo, que recibió poca atención en el Informe CES 3/1994, es la muy distinta distribución de varones y mujeres en los grupos de ocupación (entre otras cosas porque precisamente entonces cambió radicalmente, sin posibilidad de establecer enlaces consistentes, la Clasificación Nacional de Ocupaciones). De hecho, la fuerte diferencia en el patrón ocupacional por sexo ha dado lugar a una expresión, segregación ocupacional, común a la mayoría de los estudios sobre mujeres. Este patrón está cambiando, de forma que en sólo nueve años han cobrado una importancia mayor en el empleo femenino grupos de esa Clasificación asociados a una más alta cualificación del empleo, mientras que se ha reducido la importancia relativa de otros grupos, como el de empleados de tipo administrativo. También ha aumentado la presencia femenina en esas ocupaciones más cualificadas, tanto que en el caso de los técnicos y profesionales superiores la proporción de mujeres representa ya algo más de la mitad del empleo, bastante por encima de lo que esa proporción representa cuando se atiende al total de personas que trabajan.

Este cambio, en cuyo origen está la fuerte elevación del nivel educativo medio de las mujeres en España, va acercando la distribución del empleo femenino

por ocupaciones a la que rige en el conjunto de la Unión Europea. Además, previsiblemente proseguirá acentuándose en los próximos años, de acuerdo con las tendencias a las que apunta su desglose por edades, que también indica cierta mayor diversificación de actividades profesionales dentro de algunos grupos.

Pero hay un aspecto preocupante en esas tendencias desglosadas por edad: la progresiva conformación de una suerte de patrón dual, que no parece que vaya a corregirse con el transcurso del tiempo. Pesan más y están más feminizadas, por una parte, las ocupaciones que implican mayor cualificación o control sobre el propio trabajo (los grupos 2 y 3, de técnicos y profesionales superiores y medios, de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994); pero también cobran mayor peso, por otra parte, las ocupaciones que no requieren ninguna cualificación y permiten escaso control sobre éste (el grupo 9), y ello no sólo en grupos de mujeres de edades más altas, sino también en los correspondientes a mujeres más jóvenes, a los que ya se asocian niveles formativos medios más altos. Así, la pervivencia de un número importante de mujeres jóvenes en ocupaciones sin cualificación, aunque mucho menor que el de hombres de la misma edad, mueve a atemperar juicios en exceso optimistas, precisamente porque esos mayores niveles de formación no terminan de plasmarse en ocupaciones más acordes con ellos. Cabe advertir, no obstante, que la extraordinaria afluencia de mujeres inmigrantes relativamente jóvenes al mercado de trabajo español, que ha tendido a concentrarse en ocupaciones de baja cualificación relativa, puede haber difuminado esa división por edad.

Paro en España: problema femenino

Por lo que hace al desempleo femenino, ya se ha señalado su mejor evolución relativa en los últimos años, en todos los grupos de edad, respecto al desempleo de los varones, pero también que el paro de las mujeres sigue siendo mucho más elevado. Y es que, a pesar del mayor dinamismo del empleo femenino, que se aprecia con claridad en el cada vez más alto porcentaje de mujeres en el total de las personas ocupadas, la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo desde los primeros años ochenta también ha tenido como contrapartida un rápido y acusado aumento de la importancia de las mujeres en la población desempleada, al punto de que, en la actualidad, puede afirmarse que el problema del alto desempleo en España es un problema de paro femenino. De igual forma, a pesar de que también ha mejorado de manera considerable, en el año 2003 había una diferencia muy elevada entre el porcentaje sobre el total de paro femenino que suponían las mujeres con dos años o más de búsqueda de empleo y el correspondiente a los varones; tanto que el volumen de paro femenino de muy larga duración doblaba el masculino.

Factores de empleabilidad: desempleo, formación y posición familiar

La evolución del desempleo femenino en el último decenio apunta también a cambios significativos en su caracterización. Ya no se trata sobre todo de mujeres de edades intermedias, con bajo nivel de formación y económicamente dependientes de su pareja, circunstancias que hasta hace relativamente poco tiempo parecían configurar la más baja empleabilidad del sexo femenino en España. Por tanto, se hace necesario avanzar en el conocimiento de los nuevos perfiles del desempleo femenino, ya que constituye un aspecto clave para el diseño de las políticas destinadas a combatirlo.

Condiciones de trabajo: la «brecha» salarial

En el Informe CES 3/1994 ya se indicó que el conocimiento de los salarios y las diferencias retributivas entre hombres y mujeres es fundamental en cualquier estudio sobre el mercado de trabajo. En los datos que refería aquel Informe, tomados de la hoy extinta *Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios*, del INE, la ganancia salarial media de las mujeres equivalía a algo menos de tres cuartas partes de la correspondiente a los varones. Esa diferencia, que en el Informe CES 2/2003, sobre la *Negociación colectiva como mecanismo para promover la igualdad entre hombres y mujeres*, se denominó «brecha» salarial entre varones y mujeres, siguiendo la ya abundante literatura aparecida en el último decenio, es un hecho claro en las diferentes estadísticas disponibles para los últimos años.

No obstante, como también se recogió en el Informe CES 2/2003, sobre esa «brecha» se pueden encontrar diagnósticos variados en función de las fuentes estadísticas utilizadas y de las metodologías de cálculo empleadas. Con los últimos datos para España del *Panel de Hogares de la Unión Europea*, del INE, la diferencia entre el salario de las mujeres y el de los varones sería más baja que la que daba la *Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios* para los primeros años noventa, pero no podría apreciarse ninguna tendencia clara sobre su evolución en el periodo 1994-2000.

Cabe advertir que el resultado español no es en absoluto atípico dentro del panorama europeo: con datos de Eurostat para 1998, sólo cinco países de la Unión Europea arrojaban mejores resultados que España. La razón no es otra que la confluencia de diversos factores en la composición de los salarios, que explican en buena medida (lo que no significa que lo expliquen completamente)

esa «brecha» salarial, y lógicamente también las diferencias por países. Entre tales factores cabe citar, tras un breve repaso a las fuentes estadísticas disponibles, los siguientes: jornada, ocupación, rama de actividad económica, nivel educativo, edad, antigüedad, tipo de contrato, tamaño de la empresa y sector institucional (público o privado) de encuadre de los asalariados; varios de estos factores se encuentran, a su vez, correlacionados. Todo ello hace concluir la necesidad de impulsar el estudio de la diferencia salarial entre hombres y mujeres, para lo cual se hace imprescindible construir una sólida base estadística, francamente mermada en el caso español, sobre los salarios por sexo.

Pero en este punto es imprescindible recordar también el impacto de la negociación colectiva en la presencia, o al menos en su resistencia a la baja, de las diferencias salariales por sexo. El Informe CES 2/2003 señaló que tales diferencias derivan, en ocasiones, de la configuración del sistema de clasificación profesional que, muchas veces, viene predeterminado a su vez por el método de valoración de puestos de trabajo utilizado. Los sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo constituyen así un buen instrumento para prevenir y detectar posibles diferencias retributivas no fundadas.

La introducción de estos sistemas en la negociación colectiva es un elemento favorable a la igualdad entre hombres y mujeres, en particular, la introducción de sistemas de valoración de puestos de trabajo neutros desde la perspectiva de género; es decir, que eviten el sesgo de género en la descripción de habilidades o requisitos para los puestos, evitando la omisión de competencias que se entienden innatas en las mujeres, o la sobrevaloración de las que tradicionalmente se han considerado masculinas. A tal respecto, ya existen ejemplos de buenas prácticas negociales, varios de ellos recogidos en el documento *Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*, aprobado por la Comisión de seguimiento del ANC-2003 el 17 de febrero de 2003.

El Informe CES 2/2003 señalaba también que sería interesante pactar en la negociación colectiva acciones de diverso tipo que permitieran una mayor diversificación profesional, tanto horizontal como vertical, dado que la segregación ocupacional es un factor de primer orden en la explicación de las diferencias retributivas. Y exploraba, asimismo, algunas otras posibilidades, como la fijación de un salario mínimo de sector, la asignación de una parte del incremento salarial al ajuste de abanicos salariales o la mayor vinculación de complementos salariales a factores objetivos, relacionados con la competencia o la productividad, en sustitución de otros más tradicionales de los que se benefician en menor medida las mujeres, como el de antigüedad o el de disponibilidad horaria.

Mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo

A pesar de las limitaciones de los registros y estadísticas oficiales, y de las diferencias que se observan entre los distintos colectivos de mujeres en relación con las características y los patrones laborales, puede afirmarse que la integración en el mercado de trabajo constituye uno de los principales objetivos del proyecto migratorio de las mujeres extranjeras que deciden afincarse en España.

La mayoría de las extranjeras residentes están afiliadas a la Seguridad Social y el crecimiento de su incorporación al sistema ha sido muy pronunciado en los últimos años, con el consiguiente efecto positivo en la recaudación por cotizaciones. Concretamente alrededor de una cuarta parte del aumento de la afiliación femenina registrado en 2002 y 2003 responde a la incorporación de trabajadoras extranjeras que, no obstante, ha sido más acusado entre las latinoamericanas y las europeas del Este que entre las marroquíes, lo que puede ser un reflejo del sesgo favorable a determinadas nacionalidades de la política de concesión de permisos de trabajo desarrollada en los últimos dos años.

Las pautas de inserción laboral de las mujeres extranjeras, que presentan tasas de empleo mayores que las españolas y tasas de paro igual de altas, están muy condicionadas por la regulación del acceso de los extranjeros al trabajo en España. Las afiliadas extranjeras en alta en la Seguridad Social se concentran claramente en cinco sectores de actividad con niveles altos de temporalidad, así como con niveles medios de cualificación y bajos de remuneración: servicio doméstico, hostelería, comercio, otras actividades de servicios a empresas y agricultura.

Por otra parte, no puede olvidarse la posible existencia de un volumen importante de empleo irregular entre las mujeres extranjeras, al menos desde el punto de vista de la afiliación. Las mujeres extranjeras que ejercen alguna actividad remunerada, por cuenta propia o ajena, sin estar afiliadas en alta a la Seguridad Social, pueden ser numerosas, como parece indicar el hecho de que el volumen de empleo femenino extranjero fuera, a finales de 2001, casi un tercio más bajo en el registro de afiliación que en el Censo.

TRABAJO DOMÉSTICO, FAMILIA Y USOS DEL TIEMPO

Trazar el perfil básico del trabajo doméstico en España desde el punto de vista del género remite a una afirmación contundente: se trata de un trabajo casi exclusivamente femenino. Pero esta incontestable realidad presenta matices

importantes, tanto en su evolución como al atender al distinto uso del tiempo en cada sexo.

Progresiva desvinculación del trabajo doméstico como actividad principal de las mujeres

La línea evolutiva apunta claramente hacia la desvinculación de las mujeres del trabajo doméstico como actividad principal, siendo las mujeres jóvenes, pero también las de edades intermedias (hasta los 55 años de edad), las principales protagonistas de ese cambio. En todo caso, las mujeres eran, en 2003, más del 98 por 100 de quienes se dedicaban principalmente al trabajo doméstico.

Esta transformación se relaciona fundamentalmente con el aumento de la población femenina activa y ocupada en los últimos años. Pero si se atiende a la distribución del trabajo doméstico entre ambos sexos, se observa una evolución muy pobre en términos de reparto de responsabilidad entre hombres y mujeres, lo que significa que el abandono de lo doméstico como actividad principal de las mujeres no se traduce en un abandono efectivo, sino en la asunción de una carga adicional.

Distintos modelos de uso del tiempo

La *Encuesta de Empleo del Tiempo* del INE, cuyos primeros resultados han sido recientemente publicados, contribuye a explicar esta situación, dando cuenta de la pervivencia de la división tradicional del trabajo (los hombres se responsabilizan de lo laboral y las mujeres de lo doméstico), que convive con una creciente tendencia de las mujeres a incorporarse al mercado de trabajo. La convivencia de los dos modelos deriva, tal como pone de relieve la encuesta, en una mayor carga de trabajo para las mujeres, que suman los tiempos otorgados a la esfera doméstica y extradoméstica y que ven recortado su tiempo libre. La información ofrecida en el *Panel de Hogares de la Unión Europea* refuerza la idea de la centralidad de lo doméstico en las mujeres, pues, tal como queda reflejado, son ellas quienes se ocupan mayoritariamente del cuidado de los niños y los adultos dependientes, dedicando un número medio de horas significativamente superior al que otorgan los hombres a la misma tarea.

Conviene, por tanto, insistir en un aspecto clave para el futuro diseño de políticas de promoción de la igualdad de oportunidades: la necesidad de completar (o mejor, fundamentar) las políticas en favor de la conciliación de la vida laboral

y familiar en acciones educativas que ayuden efectivamente a superar esa división del tiempo y de las responsabilidades domésticas. A ello contribuiría eficazmente, además, la atribución clara y visible del valor económico del trabajo doméstico, tanto cuando se realiza como actividad principal como cuando se lleva a cabo de manera adicional a un empleo remunerado. A este respecto, cabe recordar que en 1998 el Congreso de los Diputados aprobó por unanimidad una Proposición no de Ley para emprender la valoración económica del trabajo no remunerado, tarea que ha de poder iniciarse en breve plazo, una vez que se cuenten con datos consolidados de la *Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003*.

CONCILIACIÓN DE ACTIVIDAD LABORAL Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Ya el Informe CES 3/1994 identificaba el desigual reparto del trabajo doméstico y las responsabilidades familiares como un importante obstáculo para la integración social y laboral femenina, pese a los avances registrados hasta aquel momento tanto en la legislación laboral como en las políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. En los años transcurridos desde entonces, la conciliación de la vida laboral y familiar se ha incorporado con mayor fuerza y con entidad propia a la agenda de las cuestiones sociales, hasta el punto de haber sido objeto de una regulación legal específica, la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, y su normativa de desarrollo. Este proceso ha recibido un importante impulso desde las instituciones y la normativa comunitaria, en especial a partir de la aprobación de la Directiva 96/34/CE, relativa al Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental celebrado por la UNICE (Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa), el CEEP (Centro Europeo de la Empresa Pública) y la CES (Confederación Europea de Sindicatos).

La «doble jornada» de las mujeres: efectos en su situación sociolaboral

Ese mayor protagonismo de la conciliación se justifica plenamente teniendo en cuenta que en la última década el incremento de la participación laboral femenina se ha acompañado de otras tendencias de singular importancia: por un lado, la incorporación, tardía pero intensa, al modelo de participación dual, en el que los dos miembros de la pareja trabajan fuera del hogar o están en disposición de hacerlo. Por otro lado, y frente a esta radical transformación, la persistencia del desigual reparto de las responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres apunta al aumento del fenómeno de la «doble jornada» (de trabajo remunerado y no remunerado) de las mujeres como una de las tendencias más sobresalientes desde la publicación del Informe CES 3/1994.

El dilema que se plantea en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar no se centra tanto en la decisión de las mujeres entre mantenerse o no en la ocupación cuando son madres como en la gestión cotidiana de ambas facetas. La opción de las españolas por mantenerse en la ocupación parece ya una pauta muy consolidada, incluso en un nivel superior al de algunos países europeos. Es difícil que en las familias que responden a ese modelo de participación dual se abandone voluntariamente esa pauta. En este contexto, el objetivo principal es conseguir adaptar la gestión del hogar y el cuidado de personas dependientes a esa situación.

Con todo, aunque el abandono del mercado laboral por responsabilidades familiares ha pasado a ser más la excepción que la norma, no deja de ser un fenómeno presente en el mercado de trabajo español, especialmente concentrado en determinadas ocupaciones. Esa conducta puede responder a una estrategia temporal de conciliación (expresión de una opción por la dedicación sucesiva y no simultánea a la esfera laboral y a la familiar) o a una «claudicación» por la existencia de obstáculos importantes a la doble dedicación o al ejercicio simultáneo de responsabilidades familiares y laborales.

Así, a pesar de su excepcionalidad, llama la atención el incremento registrado, especialmente a partir de 1997, en el número y la proporción de mujeres que han abandonado la ocupación por «razones personales o responsabilidades familiares». Una parte de este aumento del número de mujeres que dejan de trabajar por motivos familiares podría relacionarse con el mayor uso de la excedencia por cuidado de hijos a partir de los cambios introducidos en la regulación de esta situación por la reforma del año 1995. Otra explicación vendría dada por las propias características de las ocupaciones en que se concentran la mayor parte de los abandonos: ocupaciones muy feminizadas, que requieren escasa cualificación, con condiciones de trabajo difícilmente compaginables con obligaciones familiares (horarios extensos, irregulares o en fines de semana) que, combinadas con un nivel salarial bajo, facilitan la decisión del abandono del mercado de trabajo, máxime cuando existe otra fuente de ingresos o rentas en el hogar.

Instrumentos de conciliación de la vida laboral y familiar

El impulso de las políticas comunitarias y la magnitud adquirida por el fenómeno de la «doble jornada» en la última década han conseguido situar la conciliación de la vida laboral y familiar entre los temas de obligada consideración en la agenda política. Sin embargo, los esfuerzos dirigidos en España a la implementación de medidas concretas en este ámbito se caracterizan por su dispersión,

un predominio del enfoque programático frente al compromiso presupuestario, así como por un desequilibrio entre las expectativas depositadas en las medidas de carácter estrictamente laboral frente a las carencias en materia de servicios e infraestructuras de apoyo al cuidado de niños y personas dependientes. La proliferación de iniciativas en distintos niveles territoriales, con una variedad importante de orientaciones y notables carencias en materia de evaluación y seguimiento, añade cierta confusión al panorama de conjunto y podría traducirse en diferentes niveles de protección, en igualdad de circunstancias, según el territorio.

En efecto, frente al impulso que desde la política comunitaria se pretende dar a los servicios de apoyo a cuidado de personas dependientes y acuerdos relativos al tiempo de trabajo, en España la política de conciliación de la vida laboral y familiar se ha centrado fundamentalmente en los permisos y excedencias, en especial en el marco de la Ley 39/1999. Una de las principales apuestas de esta Ley, la de aumentar el abanico de posibilidades de disfrute por los hombres de las suspensiones contractuales por cuidado de hijos y otras situaciones familiares, no parece haber producido efectos reseñables. El número de varones que se acoge a los descansos retribuidos legalmente previstos sigue siendo muy bajo y no parece incrementarse sustancialmente. En cambio, se ha producido un significativo aumento de las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares, aunque este aumento tampoco se traduce en cambios significativos en la distribución por sexos, ya que son las mujeres las que se acogen casi en exclusiva a esta figura.

La utilización casi exclusiva por parte de las mujeres de estos instrumentos denota que siguen existiendo impedimentos importantes de distinto tipo para su ejercicio, comenzando porque son las mujeres las que siguen asumiendo el grueso de las responsabilidades familiares, apoyados en la persistencia de prejuicios de tipo cultural, como la atribución preferente a las mujeres de mayores habilidades para prestar cuidados. Asimismo, la distinta configuración de las trayectorias y situaciones laborales de hombres y mujeres conduce a que en los hogares, si se presenta la opción de renunciar a los ingresos de alguno de sus miembros, se prime la continuidad de los hombres en el empleo. Para modificar esta pauta sería necesario que se produjeran profundos cambios socioculturales orientados a la superación de la distribución tradicional del papel de hombres y mujeres en la familia, el trabajo y en la sociedad en su conjunto.

Uno de los ámbitos en los que todavía no se ha avanzado lo suficiente es el de una reorganización de los tiempos sociales menos hostil a la familia y las actividades personales. Por lo que hace al tiempo de trabajo, las dificultades para avanzar en este ámbito están ligadas a algunas características fuertemente

arraigadas en el modelo español, como las jornadas extensas y prolongadas, la rigidez en los horarios de entrada y salida al trabajo, y la escasa utilización del trabajo a tiempo parcial por motivos familiares. Sin embargo, en este terreno comienzan a despuntar algunas iniciativas de mejora. A diferencia de hace una década, ya es posible encontrar ejemplos de empresas y sectores en los que se alcanzan acuerdos relativos a la distribución del tiempo y la jornada con el fin de facilitar la conciliación.

En general, en el ámbito de las relaciones laborales, la negociación colectiva es un importante campo de actuación para mejorar las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. En el Informe CES 2/2003 se reflejan los avances que se comienzan a detectar en este terreno, así como los aspectos en los que se podría profundizar más. Tiene gran relevancia a este respecto el hecho de que los agentes sociales, en el marco del Acuerdo para la Negociación Colectiva 2003, hayan incluido entre sus orientaciones el reforzamiento de este tipo de contenidos en los convenios colectivos.

Ahora bien, resulta claramente insuficiente depositar toda la responsabilidad sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en el campo de las relaciones laborales. Las carencias en materia de servicios de apoyo al cuidado de niños y personas dependientes condicionan la efectividad del conjunto de medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. Si bien en la última década se han registrado avances en lo relativo a la provisión de servicios educativos para niños mayores de tres años, las carencias siguen siendo importantes en materia de cuidados a menores de esa edad y de personas dependientes. Valga recordar que en España, a diferencia de otros países de la Unión Europea, el peso de los cuidados a las personas dependientes por razón de edad o de discapacidad sigue recayendo de manera importante en las familias y, dentro de éstas, en las mujeres. Por tanto, tienen gran relevancia desde la perspectiva de la conciliación de la vida laboral y familiar las respuestas que se articulen en el futuro en torno al fenómeno de la dependencia.

En definitiva, la conciliación de vida laboral y familiar sigue siendo un problema femenino, derivado del desigual reparto de responsabilidades familiares en los hogares, que las mujeres resuelven fundamentalmente en el ámbito privado. En el caso de las madres que trabajan, el principal instrumento de conciliación de la vida familiar y laboral sigue siendo el recurso a la propia familia, seguido del servicio doméstico. Los aspectos relativos a la organización del trabajo no están contribuyendo todavía lo suficiente a mejorar de manera sustancial las posibilidades de esa conciliación. Y, sobre todo, es cada vez más visible la necesidad de reforzar la red actual de servicios e infraestructuras de apoyo para el cuidado de niños y personas dependientes.

LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES

Aunque se observa una participación creciente de las mujeres en diversas esferas de la toma de decisiones y han sido numerosas las iniciativas adoptadas desde muy diversos ámbitos en el último decenio en esa dirección, estos logros parecen no haber sido suficientes para reducir el desequilibrio existente. Aún no existe una representación equilibrada de las mujeres en ninguno de los tres poderes políticos del Estado, como tampoco lo es en la organización interna de los partidos políticos, en la sociedad civil organizada a través de las organizaciones que representan los intereses económicos y sociales de los ciudadanos, o en las instituciones académicas y científicas.

Las mujeres en el poder: partidos políticos y presencia en los poderes del Estado

En el terreno político una de las medidas de acción positiva mas extendida son las cuotas, tanto las legislativas, que buscan influir en el resultado de una elección, como las creadas por los partidos políticos y que tienden a afectar la composición de las candidaturas. Sin embargo, su utilización, e incluso sus efectos sobre la representación, si no van acompañados de otras formas de acción positiva, continúan siendo temas muy controvertidos. El impacto diferencial de los sistemas electorales en la representación política femenina parece más claro, aunque este impacto no significa olvidar la interacción con otros factores, como la cooptación en las listas de partido, las propias cuotas u otras acciones positivas.

En el poder legislativo, y a pesar del avance experimentado en esta última década, persiste una baja representación femenina, aunque con pequeñas variaciones según el ámbito territorial al que representen. Las mujeres siguen estando también infrarrepresentadas en el Parlamento Europeo, aunque las eurodiputadas españolas y europeas tienen una presencia más cercana a la paridad que en el promedio de los parlamentos nacionales. La presencia femenina en el Congreso y en el Senado, a pesar de haber evolucionado muy favorablemente durante las últimas dos décadas, todavía no alcanza el 30 por 100 y, al igual que en la mayoría de los países de la Unión Europea, la presencia femenina es algo inferior en la cámara alta. Sin embargo, la situación en el nivel autonómico es bastante mejor, pues gracias a la positiva evolución de los últimos años, hay paridad en los parlamentos de dos Comunidades Autónomas, y sólo en seis de ellos no se alcanza el 30 por 100 de representación femenina.

El equilibrio de género en los más altos puestos de decisión en las instituciones ejecutivas tampoco se ha conseguido, a pesar de ser un objetivo habitual de las agendas de todos los gobiernos. En las presidencias de los gobiernos, la representación femenina, a nivel nacional, autonómico y local, es todavía muy escasa, tanto en España como en la mayoría de países de la Unión Europea. En los gobiernos su presencia es, independientemente de su nivel territorial de representación, bastante superior a la que tenían al principio de la década y más parecida a su presencia en el poder legislativo. Hay que destacar, a este respecto, que sólo en España y los países del sur de Europa (excepto Grecia) la presencia femenina en el gobierno local es superior a su representación femenina en el nivel regional y nacional, lo que puede constituir un indicio positivo de la representación futura femenina en ámbitos territoriales superiores.

En España, a pesar del importante avance experimentado, la presencia femenina en las posiciones más altas de la Administración del Estado y en los altos cargos gubernamentales, a excepción de los ministerios, quizás por su mayor visibilidad, es todavía muy escasa. En esta situación pueden estar influyendo la menor tradición política de las mujeres, su menor presencia y más reciente incorporación en el grupo de más alta cualificación de la Administración, y cierta segmentación horizontal tanto en el ámbito político como en el de la Administración del Estado.

Mujeres en los procesos de toma de decisiones: participación en organizaciones representativas de intereses económicos y sociales

Tampoco la situación de la representación de las mujeres dentro de las propias organizaciones de intereses económicos y sociales es equilibrada, a pesar de que su valoración es más difícil que en otros ámbitos, dada la escasa información de la que se dispone y las importantes diferencias de las organizaciones respecto a su composición, estructura y sistemas de selección de cargos representativos. En las dos principales organizaciones sindicales de ámbito estatal, los mayores niveles femeninos de afiliación, de representatividad y de presencia en los órganos de dirección se concentran en las federaciones más relacionadas con las áreas de actividad económica donde tradicionalmente las mujeres han desarrollado su actividad laboral.

Mujeres en los procesos de toma de decisiones: representación en los Consejos Económicos y Sociales

Según reflejan los últimos datos sobre la composición del Comité Económico y Social Europeo, el CES español, y los CES de las Comunidades Autónomas, la presencia femenina tampoco está actualmente equilibrada. El más elevado nivel de representación femenina se da en el ámbito europeo, seguido del ámbito autonómico y, a más distancia, del nacional.

Mujeres en los procesos de toma de decisiones: universidad y centros de investigación

Relativamente pocas mujeres ocupan los puestos más altos en la enseñanza superior y en la investigación en España sin que, además, hayan mejorado significativamente las sensibles diferencias entre ambos sexos en las categorías académicas más altas (catedráticos y profesores titulares). La situación en el sector de la investigación, tanto en España como en Europa, no es mucho mejor, a pesar de que la evolución del número de investigadoras en los últimos años muestre una lenta pero continuada tendencia ascendente. La participación de las mujeres en la labor científica es significativamente menor que la de los hombres, y además la participación femenina varía sensiblemente de unos sectores a otros, concentrándose principalmente en los sectores de enseñanza superior y administración pública.

En este ámbito, la asunción mayoritaria de una línea argumental que considera la infrarrepresentación de las mujeres como coyuntural y, por tanto, con tendencia a extinguirse con el transcurso del tiempo, ha supuesto que sólo muy recientemente se hayan empezado a desarrollar medidas de acción positiva a este respecto y sólo desde instancias europeas.