

LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

THE ROLE OF WOMEN IN THE SPANISH LABOR MARKET

Elvira López Díaz¹

Profesora de la Universidad CEU San Pablo. España

Jesús Santos del Cerro²

Profesor de la Universidad de Castilla La Mancha. España

Resumen

Este estudio tiene por objeto mostrar a grandes rasgos la participación femenina en el mercado laboral español y cuáles son los retos u oportunidades que tienen las mujeres ante sí, resaltando los elementos de cambio y de continuidad observados en los últimos años en nuestra sociedad. Para poder comprender la situación actual en la que se encuentra el colectivo femenino se realiza un análisis partiendo de la normativa aplicable, donde el principal referente es nuestra Constitución Española, que sanciona cualquier tipo de discriminación por razón del sexo, y se describen las reformas estructurales que se han ido produciendo en materia de empleo e igualdad de oportunidades, sin olvidar el papel que, en general, las Administraciones Públicas deben desarrollar en la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en el marco de un Estado Social y Democrático de Derecho como es el nuestro.

¹ Correo electrónico: elvira_lodi@hotmail.com

² Correo electrónico: jesus.scerro@uclm.es

Palabras clave

Mercado laboral; Discriminación por sexo; Igualdad de Oportunidades; Constitución Española.

Abstract

The aim of this paper is to show in general terms the female participation in the Spanish labor market and what challenges and opportunities women face, highlighting the elements of change and continuity observed in recent years in our society. To understand the present situation of the female collective, an analysis has been done based on the applicable regulations, where the main reference is our Spanish Constitution which penalizes any discrimination by sex. The analysis describes the structural reforms that have occurred regarding to employment and equal opportunities, not to mention the role that should be developed by the Public Administration in order to ensure equal opportunities between women and men, within the framework of a democratic society governed by the rule of law.

Keywords

Labor market; Discrimination by sex; Equal Opportunities Women and Men; Spanish Constitution.

1. Introducción

El trabajo ha sido uno de los ejes estructuradores de las sociedades modernas y un concepto clave en la explicación del cambio y estabilidad de las mismas. En las últimas décadas de crecimiento y desarrollo económico, durante el periodo de globalización en el que nos encontramos, se ha

producido una intensificación de la inserción de las mujeres en el mundo laboral y su participación en la economía española está cobrando mucha importancia, sobre todo en el trabajo por cuenta ajena, tendiendo también a crecer el porcentaje como mujer emprendedora y en el trabajo autónomo.

Los gobiernos declaran la necesidad de igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, público y privado; para ello se articulan políticas públicas de acción positiva y se hacen campañas para promover la igualdad desde los organismos específicos competentes, pero aunque se ha avanzado significativamente existen todavía desigualdades que afectan a la situación real de las mujeres en la sociedad española, ya que acusan en mayor medida que los hombres el desempleo, la contratación temporal o los trabajos a tiempo parcial y perciben en muchos casos un salario menor a igual trabajo que los hombres, sin olvidar por otra parte que a medida que se asciende en la escala profesional la presencia de mujeres disminuye hasta hacerse casi testimonial en los puestos de dirección. Estas desigualdades, a las que se enfrentan las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo en condiciones de desventaja con relación a los hombres, hacen que aún quede mucho camino por recorrer para llegar a una equiparación de roles y conseguir que la igualdad entre hombres y mujeres sea real y efectiva.

2. El reconocimiento constitucional español del derecho a la igualdad de género

La Constitución Española de 1978 reconoce el derecho a la igualdad en varios preceptos a lo largo de su articulado (artículos 1.1, 14,

9.2 y 35 CE)³, según los cuáles es necesario adoptar las medidas necesarias que luchen contra todo tipo de discriminación y en el caso que nos ocupa, en concreto, el artículo 35 CE determina “el derecho de todos los españoles al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”, ya que la “no discriminación”, en general, es una manifestación del principio de igualdad que impone una paridad de trato entre todos los individuos, suprimiendo todo tipo de diferencias socialmente existentes y que vayan en contra de la dignidad humana, y la “no discriminación por razón de sexo”, en particular, es descartada expresamente por la Constitución⁴ dado su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano⁵, ya sea tanto discriminación directa como indirecta.

Además, el artículo 10.2 CE establece que “las normas relativas a los derechos fundamentales y libertades constitucionales deben interpretarse de conformidad con los Tratados y Acuerdos internacionales sobre la materia ratificados por España”⁶ y en lo que a la discriminación de la mujer se refiere España ratificó en 1983 la “Convención sobre la

³ De la normativa constitucional expuesta se desprende que el derecho a la igualdad se puede estudiar desde diferentes puntos de vista, ya sea como derecho subjetivo, principio constitucional, derecho fundamental, principio general del Derecho y derecho transversal porque por su propia estructura afecta a todos los demás derechos y afecta a muchas normas.

⁴ Martín Jiménez, R. (2005): “El principio de no discriminación laboral en la Constitución Española”. En libro homenaje a I. Cervero Lataillad. Ed. Tirant lo Blanch. Págs. 615-627.

⁵ En este sentido hay abundante jurisprudencia del Tribunal Constitucional, entre otras, las sentencias STC 17/2003 y 3/2007.

⁶ Beltrán Pedreira, E. (2004): *La construcción de la igualdad constitucional. Constitución y Derechos Fundamentales*. CEPC. Madrid. Págs. 569-603.

eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)", considerada "la Carta Magna de los derechos de las mujeres"⁷, que en su artículo 2 exhorta a los Estados parte a eliminar y remover cualquier acto, disposición o instrumento que discrimine a la mujer, independientemente de quién sea el sujeto discriminador y en su artículo 3 afirma que "los Estados parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre".

En cuanto a lo que se refiere a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, han sido muchas las sentencias que a lo largo del tiempo se han venido emitiendo sobre el tema de "discriminación por razón del sexo"⁸ para establecer medidas que tengan por objeto acelerar el proceso de igualdad entre los sexos y compensar la situación de desventaja en la que aún se encuentran las mujeres en relación con los hombres.

3. La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres (LOI)

Partiendo del derecho constitucional a la igualdad de género, garantizado por nuestra Constitución, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), conocida como la *Ley de Igualdad*, con el objeto de combatir todas las

⁷ Maquieira, V. (2006): *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Ed. Cátedra. Valencia. Pág. 67.

⁸ Entre otras muchas ver: STC 128/1987, STC 19/1989, STC 229/1992, STC 3/2007 y STC 12/2008.

manifestaciones aún subsistentes de discriminación, de promover la igualdad real y, en definitiva, de remover los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla⁹.

La LOI, teniendo como punto de partida cumplir con los mandatos constitucionales (artículos 9.2 y 14 CE), a lo largo de su regulación¹⁰ se ocupa de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuera su circunstancia o condición en cualesquiera ámbitos de la vida y regula desde la perspectiva de género, en primer lugar, los derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas tanto públicas como privadas; en segundo lugar establece principios de actuación de los poderes públicos y en tercer lugar prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo.

Por lo que se refiere al tema concreto que nos ocupa, en el ámbito laboral la LOI establece múltiples normas. Así, entre otras, en el artículo 5 LOI se recoge de forma expresa y generalizada la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción de profesionales, así como en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas y las de despido, tanto refiriéndose al ámbito privado como al público y en particular en este mismo sentido el Título IV recoge nueve artículos (del 42 al 50) sobre “el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”.

La LOI dedica el Título II a las “políticas públicas para la igualdad”, empezando en el Capítulo I con los “principios generales” de actuación de

⁹ Castro Arguelles, M.A. y D. Álvarez Alonso (2007): *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*. Ed. Civitas. Madrid.

¹⁰ La LOI se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

los poderes públicos en relación con la igualdad y continuando en el Capítulo II con la “acción administrativa para la igualdad”, que es donde más se aprecia el papel relevante de las Administraciones Públicas en la consecución y cumplimiento de la igualdad de género.

En primer lugar, en el Capítulo I se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose también los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad.

Así, respecto a los criterios generales a los que todos los poderes públicos deben atender, éstos están regulados en el artículo 14 LOI, que hace referencia, entre muchos otros, a: 1) La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas; 2) La potenciación del crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico (artículo 14.2); 3) La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia (artículo 14.7) y 4) Al establecimiento de medidas que aseguren la conciliación laboral, personal y familiar de las mujeres y de los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en los cuidados a la familia (artículo 14.8).

En segundo lugar, en cuanto a la actuación de la Administración Pública, el artículo 15 LOI añade en particular la exigencia en las Administraciones Públicas para que integren de forma activa el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la adopción y ejecución de

disposiciones normativas. Así, entre las acciones positivas, las Administraciones pueden ofrecer incentivos como subvenciones, ventajas fiscales o el distintivo de igualdad a las empresas (artículo 50 LOI) que incorporen conductas y medidas tendentes a la igualdad.

En lo que respecta al ámbito de la contratación pública, los artículos 33 y 34 de la LOI activan la acción administrativa de fomento ya que incentivan y estimulan que las empresas adopten medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo a través de la contratación administrativa, es decir, se premian a las empresas que demuestren una situación positiva en materia de igualdad de oportunidades a la hora de adjudicar los contratos públicos, haciendo alusión a la posibilidad de introducir entre las condiciones de ejecución del contrato medidas tendentes a promover la igualdad de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público¹¹.

También se exigen “planes de igualdad” en el empleo público de la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de ella (artículo 53 LOI) y el artículo 51 LOI establece los criterios de actuación de las distintas Administraciones Públicas requiriendo que “todas las convocatorias de pruebas selectivas de acceso al empleo público cuenten con un informe de impacto de género”, que asegure una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos organismos con una composición que asegure al menos un 40% a uno de los géneros, conforme exige la Disposición Adicional 1ª de la LOI.

En este sentido la Resolución de 20 de mayo de 2011 de la Secretaría del Estado para la Función Pública ha dado cumplimiento al

¹¹ Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, actual Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre (TRLCSP), artículo 118.

artículo 64 de la Ley de Igualdad al establecer que el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la igualdad entre mujeres y hombres que fijará los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

4. Normativa complementaria

Al ser el derecho a la igualdad de género un derecho transversal, regulado en el artículo 15 LOI, que exige que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres informe con “carácter transversal”¹² la actuación de los poderes públicos, incide en otras muchas normas previas y posteriores a la Ley de Igualdad, que abarcan cuestiones concretas de las mujeres, entre las que merece especial atención la Ley 31/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

El “principio de conciliación”, objeto de regulación, ha sido de construcción lenta y trabajosa a lo largo del tiempo y constituye un mecanismo de primer orden que ha ganado notable importancia y complejidad técnico-jurídica en los últimos años ya que se considera como una herramienta imprescindible para conseguir un verdadero derecho antidiscriminatorio y alcanzar la igualdad entre trabajadoras y trabajadores¹³. Larga ha sido su evolución desde la Ley 31/1999 para

¹² Lo que se conoce como “*mainstreaming*”, es decir que se incorpore la dimensión de igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones.

¹³ Conde-Pumpido Tourón, M^a.T. (2007): “La maternidad y la conciliación familiar dentro de la tutela de la igualdad” en AA.VV.: *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*. CGPJ. Madrid. Pág.19.

promover “la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras” hasta la Ley Orgánica 3/2007 de “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, adaptándose a los cambios que se han producido en la sociedad.

Conforme al nuevo paradigma, apreciable ya en normas comunitarias tales como la Directiva 96/34/CE sobre “Permiso Parental” o la Directiva 2002/73/CE de modificación de la Directiva 76/207/CE de “Igualdad de Trato”, la nueva legislación sobre conciliación no va únicamente destinada a proteger a la mujer trabajadora, considerándola como la parte débil del mercado de trabajo como resultante de un conjunto de factores sociológicos en los que la “doble carga” profesional y doméstica acaba por limitar su carrera profesional, sino que apuesta por un panorama nuevo y distinto en el cual se intenta lograr una corresponsabilidad plena entre varones y mujeres en la atención de las tareas familiares, consiguiendo así correlativamente un reparto equilibrado de los sacrificios laborales, evitando la división sexista de papeles en la familia y facilitando a ambos sexos en igualdad de oportunidades la conciliación de su vida profesional y laboral, lo cual se traduce en una participación más plena de las mujeres en el ámbito laboral.

5. Factores que inciden en la desigualdad hombres/mujeres en el mercado laboral

Hay dos tipos de causas que determinan las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo español: una está relacionada con factores educacionales que siguen pesando en la conciencia social, ya que aún quedan reminiscencias del pensamiento dominante existente hace tiempo de “que era el destino de las mujeres, simplemente por el hecho de ser mujer, lo que provocaba una formación escasa que debilitaba su

posición para encontrar empleo” y la otra tiene estrecha relación con la falta de asunción del trabajo doméstico y de cuidados por parte de los hombres, que hace que muchas mujeres se vean atrapadas en una situación de dependencia económica de sus maridos y que sus trayectorias profesionales se encuentren a menudo interrumpidas por el rol que éstas aún cumplen en el cuidado de los hijos o en el entorno familiar, sobre todo en el cuidado de personas dependientes que está casi en exclusiva en manos de mujeres, lo que dificulta en muchos casos su desarrollo profesional, su incorporación al mundo laboral y que sean las que acusen en mayor medida el desempleo¹⁴.

Por otra parte, la tasa de natalidad se está viendo afectada; según los datos del Movimiento Natural de la Población e Indicadores Demográficos Básicos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en el año 2011 la tasa bruta de natalidad ha sido de 10,2 nacimientos por cada 1000 habitantes y esto unido a la esperanza de vida al nacimiento (la mujer está en torno a los 85 años y el hombre no llega a los 80 en 2011) hará que en el año 2015 seamos uno de los países más envejecidos¹⁵ de Europa, por lo que para solucionar estos problemas con los que nos vamos a encontrar en el mercado de trabajo del futuro va a hacer falta que el gobierno adopte reformas estructurales, primero para financiar las necesidades de las personas mayores que se van jubilando y segundo para afrontar la baja

¹⁴ Goerlich, F.J. y A. Villar (2009): *Desigualdad y bienestar social. De la teoría a la práctica*. Fundación BBVA. Bilbao.

¹⁵ Según los datos del Movimiento Natural de la Población e Indicadores Demográficos Básicos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la esperanza de vida al nacimiento no ha dejado de aumentar en los últimos 20 años, pasando de 77,1 años en 1991 a 82,1 en 2011. Es el fenómeno denominado “envejecimiento del envejecimiento”, es decir, el aumento del colectivo de población con edad superior a 80 años, que se ha duplicado en sólo veinte años, según los Censos de Población y Viviendas de los años 1991 y 2011 (INE).

natalidad. Y es que la mayoría de las mujeres, durante el ciclo reproductivo de su vida, no tienen opción de compatibilizar vida familiar y vida profesional, así que o bien renuncian a tener hijos o si los tienen se encuentran sometidas a la doble jornada, a la temporalidad, jornadas parciales y abandono temporal del empleo, de lo que les va a costar mucho recuperarse. Mientras que los hombres pueden compaginar su vida profesional con su vida personal y familiar, las mujeres se ven obligadas a elegir y en cualquier caso sus vidas se ven enormemente afectadas. En el cuadro 1 se muestra la distribución porcentual en función del sexo, ocupación y número de hijos de hombres y mujeres pertenecientes a hogares en los que ninguno de los dos miembros de la pareja es mayor de 65 años¹⁶. Aunque existen diferencias por sexo en la ocupación, se aprecian divergencias muy significativas cuando se tienen hijos.

Cuadro 1: Relación entre el sexo-ocupación y el número de hijos

		Hombres ocupados	Hombres no ocupados	
HIJOS	0	15,36%	8,49%	
	1	22,77%	9,45%	
	2	28,74%	7,57%	
	3 ó más	5,41%	2,21%	
				100,00%
		Mujeres ocupadas	Mujeres no ocupadas	
HIJOS	0	12,99%	10,75%	
	1	17,93%	14,37%	
	2	20,74%	15,61%	
	3 ó más	3,70%	3,92%	
				100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 3^{er} Trimestre 2012 (INE).

¹⁶ El cuadro I se ha elaborado a partir de los ficheros de microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE correspondientes al tercer trimestre de 2012.

No obstante, en los últimos años la mujer se ha incorporado masivamente al mercado de trabajo¹⁷ y la tasa de actividad¹⁸ se ha incrementado de manera notable. Como puede comprobarse en el cuadro 2, según la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, en el tercer trimestre de 2012 la tasa de actividad global de las mujeres se va aproximando a la de los hombres, siendo del 53,41 % en las mujeres frente a la tasa del 67,18 % en los hombres. Y, a pesar de que las tasas de empleo¹⁹ se han reducido en los últimos años, como consecuencia de la crisis, tanto en hombres como en mujeres, mientras que en el colectivo masculino esta tasa se ha reducido en un 12% desde 2008 a 2012 en el colectivo femenino esta reducción ha sido un poco más del 4% (dato significativo ya que se aprecia un menor deterioro del empleo femenino respecto del masculino).

Cuadro 2: Evolución de las tasas de actividad y empleo según sexo

	2012 IIIT		2010 IIIT		2008 IIIT	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tasa de actividad	53,41%	67,18%	52,22%	68,28%	50,46%	69,81%
Tasa de empleo	39,84%	50,60%	41,56%	55,11%	44,07%	62,60%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE). Varios años.

Por grupos de edad, en lo que se refiere al tramo de 16 a 20 años los diferenciales en las tasas de actividad femenina para 2011 se sitúan en

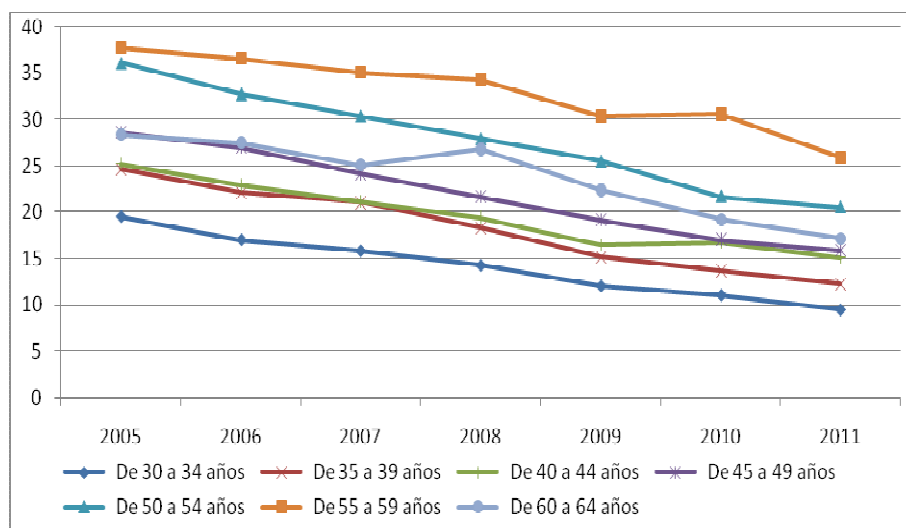
¹⁷ Molina Pumariega, R. (2004): *La protección jurídica de la mujer trabajadora*. CES. Madrid.

¹⁸ La tasa de actividad es el cociente entre las personas que desean trabajar dividido por el total de la población correspondiente, si es una tasa global. Si la tasa es específica para un determinado grupo de edad será el cociente de las personas que quieran trabajar de ese grupo de edad dividido por el total de personas de ese grupo.

¹⁹ La tasa de empleo u ocupación es igual al total de personas que efectivamente trabajan dividido por el conjunto de personas que compongan el grupo.

torno a un 4%-5% por debajo de las de los varones, como se puede ver en el gráfico siguiente. Sin embargo es especialmente significativa la reducción de estos diferenciales entre hombres y mujeres en los últimos años. En el gráfico 1 se pueden apreciar para los grupos de edad comprendidos entre los 30 y los 64 años reducciones importantes de dichos diferenciales en el período 2005-2011.

Gráfico 1: Diferenciales en tasas de actividad de hombres respecto de mujeres por grupos de edad



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE). Varios años.

En lo que se refiere a la distribución por sectores de actividad de la población ocupada se aprecian significativas diferencias entre hombres y mujeres. Se ha tomado el mismo grupo de personas que el referido al cuadro 1, es decir, el colectivo de hogares en el que conviven la pareja con o sin hijos, en los que ninguno de los dos componentes de la pareja es mayor de 65 años. Las actividades con mayores diferencias de participación por sexo son Administración Pública, educación y actividades sanitarias; Construcción; Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química,

farmacéutica, industria del caucho y materias plásticas; Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones, reparación de automóviles y hostelería.

Cuadro 3: Distribución por sectores de actividad y sexos de la población ocupada

	Mujeres	Hombres
Construcción	1,45%	12,81%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial	2,02%	6,43%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, industria del caucho y materias plásticas	2,19%	9,16%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3,51%	6,13%
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	3,54%	9,53%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	3,78%	5,70%
Otros servicios	8,95%	2,95%
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y o	13,82%	9,90%
Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería	25,80%	19,44%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	34,95%	17,94%
	100,00%	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 3^{er} Trimestre 2012 (INE).

Además, echando la vista atrás es preciso tener en cuenta que durante muchos años la educación y la formación profesional han sido dos aspectos donde las mujeres se han encontrado, salvo algunas excepciones, en clara desventaja en relación a los hombres, que han poseído, en promedio, más años de experiencia laboral y han desempeñado en mayor medida puestos directivos en las empresas. No obstante, en el caso español el nivel de estudios continúa jugando un papel importante a la hora de explicar la actividad femenina ya que la tasa más elevada corresponde a las mujeres con estudios universitarios. Como se puede ver en el cuadro 4,

la proporción de mujeres activas con estudios superiores representa aproximadamente un 10% más que el mismo colectivo de varones.

Cuadro 4: Porcentaje de activos por sexo y nivel de estudios alcanzados

	2012 IIIT		2010 IIIT		2008 IIIT	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Analfabetos	0,10%	0,15%	0,20%	0,25%	0,19%	0,24%
Educación primaria	11,57%	9,44%	14,38%	11,01%	15,91%	11,51%
Educación secundaria	54,92%	48,60%	54,02%	47,97%	53,54%	48,88%
Educación superior	33,42%	41,82%	31,41%	40,78%	30,36%	39,37%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE). Varios años.

En este sentido, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) de diciembre de 2007, desarrolla entre uno de sus principios rectores “el principio de empoderamiento”, refiriéndose a la capacidad de la mujer para acceder a aquellos puestos de trabajo donde se tomen decisiones y al valor de su aportación y de sus formas de hacer a la hora de ejercer el poder. También este plan desarrolla y redefine el modelo nuevo de “ciudadanía” y, en concordancia con la igualdad de género, entiende la igualdad más allá de la equiparación de lo femenino con lo masculino, considerando la singularidad de lo femenino como riqueza y aportación en general para la sociedad y en particular para la empresa privada y el mundo laboral.

Por otra parte, desde la Unión Europea se viene postulando desde hace años alcanzar mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres teniendo como uno de sus principales ejes la representación femenina en puestos de decisión política²⁰. En el caso de España, también se ha

²⁰ El Plan de Trabajo elaborado por la UE para la igualdad entre hombres y mujeres para el período 2006-2010, consagró como una de las seis áreas prioritarias la representación paritaria de las mujeres y los hombres en las tomas de decisiones.

avanzado con la presencia de la mujer en el poder y toma de decisiones a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, (LOI) para “la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, que en su disposición adicional segunda establece que “las listas electorales para las elecciones de diputados al Congreso, municipales, miembros de consejos y cabildos insulares, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas autonómicas deberán plasmar el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, debiendo cada sexo contar con un mínimo del 40% de miembros en dichas listas”²¹. Dicha medida responde al loable objetivo de alcanzar mayores dosis de igualdad en la vida política entre mujeres y hombres²², si bien la idea de igualdad entre ambos sexos es algo que atañe a todos los órdenes de la vida, no agotándose en el político.

En el cuadro 5 se detallan las proporciones por sexo de diputados y senadores en las dos últimas legislaturas en el momento de su constitución. Estando próximo el porcentaje mínimo indicado más arriba, en el Congreso aún no se ha alcanzado, situándose en ambas legislaturas en un 36% aproximadamente, mientras que en el Senado este porcentaje es inferior aunque en la última legislatura ha crecido hasta un 33,3 % el porcentaje de senadoras.

²¹ La LOI modifica la Ley Orgánica del Régimen Electoral (LOREG), añadiendo un nuevo artículo, el 44bis, redactado en los mismos términos.

²² Existen varios mecanismos que se emplean en aras de lograr una mayor presencia femenina en la vida política, desde las cuotas internas adoptadas en el seno de los partidos políticos (en España plasmado estatutariamente por el PSOE e IU) hasta la adopción legal de un sistema de cuotas (ahora también en España), y la subvención pública a los partidos que incluyan determinado porcentaje de mujeres en sus listas (como pasa en Francia).

Cuadro 5: Proporción de diputados y senadores por sexo y Cámara en el momento de su constitución

Legislatura	Congreso			Senado		
	Mujeres	Varones		Mujeres	Varones	
2008-2012	36,3%	63,7%	100,0%	28,2%	71,8%	100,0%
2011-2015	36,0%	64,0%	100,0%	33,3%	66,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Congreso y del Senado.

A la vista de todo lo expuesto, para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es necesario que la Administración actúe, adoptando, por un lado, un papel activo, en el sentido de que debe desarrollar acciones positivas, políticas públicas para promover dicha igualdad y tomar medidas para que la consecución de la misma sea real y efectiva en todos los ámbitos de la vida y, por otro lado, también la Administración debe desempeñar un papel pasivo como sujeto garante y de control que velará porque no se lleven a cabo actuaciones discriminatorias por razón de género, garantizando el derecho constitucional a la igualdad del artículo 9.2 CE.

6. Conclusiones

1.- Desde un punto de vista normativo, la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LOI), ha resultado ser insuficiente y ella misma es consciente de ello al establecer en el apartado II de su Exposición de Motivos que “el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente ya que la violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, muestran, entre otros motivos, como la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”.

2.- Para lograr los objetivos de Europa 2020, es decir, un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, es preciso utilizar el potencial y el talento de las mujeres de manera más extensa y eficaz, además de mantener y desarrollar sus competencias a lo largo de sus vidas. En el caso español, el nivel de estudios continúa jugando un papel importante a la hora de explicar la incorporación de la mujer al mercado laboral, ya que la tasa de actividad en el tercer trimestre de 2012 es más elevada en mujeres con estudios universitarios, como hemos podido ver.

3.- La participación de las mujeres y hombres en condiciones de igualdad en la toma de decisiones que afectan a la sociedad en su conjunto tiene su fundamento en nuestro sistema democrático y constituye una de las novedades más significativas de la Ley de Igualdad (LOI) que exige “la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión”. En este sentido los partidos políticos han ido aceptando, aunque lentamente, la participación de la mujer en puestos de dirección tanto en el ámbito público (mundo político, listas electorales) como en el privado (ámbito empresarial, Consejos de Administración); el panorama está cambiando aunque no lo suficientemente rápido.

4.- Las llamadas políticas de conciliación de la vida profesional y familiar/personal introducen cambios en las regulaciones laborales que obligan a los empresarios a facilitar la contratación temporal²³ y a tiempo parcial, el teletrabajo²⁴, los horarios flexibles, reducciones de jornadas y los permisos para el cuidado de niños, personas mayores y dependientes; así, se protegen los contratos con prohibiciones de despido en circunstancias como embarazo, permiso por maternidad, lactancia etc., con obligación de

²³ Directiva 97/81, de 18 de diciembre de 1997, sobre acuerdo marco relativo al *part-time work*.

²⁴ Pérez Pérez, M. (2008): *El teletrabajo: efectos en la conciliación de la vida familiar y laboral*. Fundear. Zaragoza.

reserva del trabajo después de los períodos de excedencia²⁵. Y es que resulta necesario cambiar el planteamiento de los derechos de conciliación para llegar a una asunción igualitaria hombres/mujeres de la vida personal y laboral, avanzando de este modo en un cuidado de los hijos basado en la corresponsabilidad y una distribución más equitativa del trabajo en casa.

Como propuestas deseables sería conveniente, entre otras, 1) Ampliar los permisos de paternidad; 2) Realizar cambios en los horarios y organizar los tiempos de trabajo para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar; y 3) Potenciar los servicios públicos de guarderías y de atención a la dependencia, etc., lo cual se traduciría en una participación más plena de las mujeres en el ámbito laboral.

5.- Los modelos de contratación laboral han ido cambiando con el tiempo y en el momento actual en el que nos encontramos la seguridad y estabilidad en el empleo no se asocia necesariamente en términos de “puesto fijo en la misma empresa para toda la vida” sino que debemos aspirar a modelos de flexibilidad y seguridad en el empleo (conocidos como *flexicurity*), en los que el Estado juega un papel fundamental al garantizar una seguridad básica en las relaciones de trabajo de los ciudadanos, hombres y mujeres.

La *flexicurity* supone la libertad de las personas para escoger el modelo laboral que se adapte a sus necesidades (trabajo temporal, a tiempo parcial, etc.), lo cual implicaría por un lado que el salario podría estar

²⁵ En algunos casos se reconocen derechos parciales de seguridad social a las personas que abandonan los puestos de trabajo por razones de cuidado de niños, como por ejemplo cuando se conceden puntos para las pensiones por determinados períodos de inactividad dependiendo del número de hijos a su cargo y también a través de la Ley de Dependencia de 2007, por la que se conceden prestaciones para los llamados “cuidadores informales” de dependientes.

distribuido flexiblemente a lo largo del año sin que la persona perdiera poder adquisitivo y también que el horario de la jornada laboral podría ser diversificado en forma irregular, adaptándose a las necesidades personales y facilitando más tiempo libre a aquellos que en determinadas circunstancias de la vida lo necesiten.

La seguridad supone, entre otras cosas, un salario adecuado, estar protegido contra abusos como el despido, la posibilidad de progresar en el mercado de trabajo y mejores condiciones para el empleo temporal y el trabajo a tiempo parcial, de tal manera que los contratos temporales dejarían de ser precarios si a su finalización no se diese la amenaza del paro o el cambio a otro empleo que nada tenga que ver con la propia profesión. En los países nórdicos se dan estos modelos de *flexicurity*, donde el Estado puede dedicar todavía importantes recursos a políticas de seguridad y a políticas de empleo sólidas.

6.- Desde una perspectiva de género, es necesario partir de la idea de que en términos de trabajo, productividad y eficiencia, los estándares de vida son variables y diferentes para mujeres y hombres, siendo preciso por tanto marcos teóricos y un análisis diferente de las políticas económicas y de empleo. No se trata de pedir un trato de favor (compensatorio) para las mujeres, sino de exigir que sean unas políticas neutrales, equilibradas y que tengan la justicia deseada por todos. En este sentido, desde la Cumbre de Lisboa (2000) la Comisión Europea está intentando desarrollar políticas comunes de empleo en todos los Estados miembros, teniendo como objetivos fundamentales incrementar la tasa de actividad, particularmente de las mujeres y reducir la tasa de paro, manteniendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y señalando como objetivo primordial la necesidad de mejorar la calidad, la seguridad, los salarios adecuados y las condiciones en el trabajo.

Todo lo expuesto deja abiertas algunas líneas de reflexión y de trabajo para mejorar las actuaciones en el futuro, a la espera que sólo sea cuestión de tiempo para que se alcance la igualdad real entre hombres y mujeres.

Fecha de recepción del artículo: 27 de diciembre de 2012

Fecha de aceptación definitiva: 7 de marzo de 2013

Bibliografía

- [1] Beltrán Pedreira, E. (2004): *La construcción de la igualdad constitucional. Constitución y Derechos Fundamentales*. CEPC. Madrid.
- [2] Castro Arguelles, M.A. y D. Álvarez Alonso (2007): *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*. Ed. Civitas. Madrid.
- [3] Conde-Pumpido Tourón, M^a.T. (2007): “La maternidad y la conciliación familiar dentro de la tutela de la igualdad” en AA.VV.: *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*. CGPJ. Madrid.
- [4] Goerlich, F.J. y A. Villar (2009): *Desigualdad y bienestar social. De la teoría a la práctica*. Fundación BBVA. Bilbao.
- [5] Maquieira, V. (2006): *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Ed. Cátedra. Valencia.
- [6] Martín Jiménez, R. (2005): “El principio de no discriminación laboral en la Constitución Española”, en libro homenaje a I. Cervero Lataillad. Ed. Tirant lo Blanch.
- [7] Molina Pumariiega, R. (2004): *La protección jurídica de la mujer trabajadora*. CES. Madrid.
- [8] Pérez Pérez, M. (2008): *El teletrabajo: efectos en la conciliación de la vida familiar y laboral*. Fundear. Zaragoza.