

# REVISTA DE ESTUDIOS

ANÁLISIS, REFLEXIÓN Y DEBATE

2010  
Marzo  
13

- 02 ■ Rodolfo Benito  
La Fundación 1º de Mayo crea el Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres “8 de Marzo”
- 06 ■ Enrique Viana  
Propuestas para monetarizar el déficit público
- 10 ■ Catelene Passchier | Cinzia Sechi  
La perspectiva de la CES respecto a las políticas europeas de género
- 15 ■ Kirsten Lattrich  
El feminismo, asignatura pendiente de los hombres. Los hombres, asignatura pendiente del feminismo
- 20 ■ Elvira S. Llopis  
Invisibilidad, ocultación y negación de las mujeres en la crisis
- 23 ■ Indicadores  
Empleo femenino en España

Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios  
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838  
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es  
Revista de la Fundación. ISSN: 1989-4724



REVISTA DE LA FUNDACIÓN. MARZO 2010

## La Fundación 1º de Mayo crea el Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres “8 de Marzo”

Rodolfo Benito

SECRETARIO CONFEDERAL DE ESTUDIOS Y PRESIDENTE DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO.

El pasado 25 de febrero se presentó el Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres “8 de Marzo”, de la Fundación 1º de Mayo. La creación del Centro “8 de Marzo”, es un proyecto ambicioso, como ambicioso es el proyecto de la Fundación. El Centro “8 de Marzo” va a visualizar, investigar, explorar y documentar el trabajo, la aportación y el protagonismo de las mujeres trabajadoras que han contribuido al objetivo de la igualdad real en la sociedad y en el sindicato.

Dirigido por Laura Arroyo, que forma parte de la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO y del Patronato y Comisión Ejecutiva de la Fundación 1º de Mayo, el Centro “8 de Marzo”, es un Centro especializado de género, trabajo y trabajadoras.

Su creación coincide con el centenario de la Real Orden de 8 de Marzo de 1910, que permitió que las mujeres accedieran de manera normalizada a las enseñanzas universitarias. Hasta ese momento hacía falta un permiso especial-paterno, más una autorización administrativa. Hace 100 años también, el 27 de septiembre de 1910, se publicó la Real Orden que permitía a las mujeres incorporarse a todas las ocupaciones.

Ya se ha iniciado los trabajos de estudio e investigación sobre las mujeres en España, sobre crisis económica y mujeres y se van a abordar trabajos igualmente desde una perspectiva histórica y sociológica, atendiendo especialmente a los aspectos jurídicos y de las relaciones sociolaborales. El conocimiento y difusión de la cultura sindical y de la propia cultura del trabajo y del trabajo con derechos; la recuperación y divulgación de nuestro patrimonio de la historia del trabajo, de CCOO y del sindicalismo, que es una parte fundamental del trabajo de la Fundación 1º de Mayo, va a verse ampliado y fortalecido, con la incorporación de un Centro de Documentación, dedicado a las especificidades e historia de las mujeres trabajadoras y sindicalistas.

Pero efectivamente al igual que CCOO ha sido pionera a favor de los derechos de las mujeres, a favor de la igualdad, frente a la discriminación, la Fundación no parte de cero. A lo largo de los últimos años se han venido desarrollando distintas investigaciones en relación al trabajo y a la participación sindical de las mujeres y se ha rescatado la memoria oral de muchas trabajadoras y sindicalistas.

Más recientemente en 2009, se creó el Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad, que ahora se incorpora al Centro “8 de Marzo”, al igual que se han venido realizando distintos trabajos en relación a los efectos de la crisis económica, los retos de la igualdad en la Unión Europea, violencia de género...y se han abordado también diferentes aspectos relacionados con la negociación colectiva en materia de igualdad.

Empleo, crecimiento y cambio de modelo productivo, que para CCOO esta en el centro de las prioridades que hay que acometer y además de manera urgente, forma parte también de la actividad, en la que estamos inmersos, en materia de estudio e investigación.

Precisamente el Centro “8 de Marzo”, antes de su presentación viene trabajando en un amplio estudio que en los próximos días será publicado y del cual anticipo algunas de sus páginas.

El estudio analiza el impacto de la crisis sobre las mujeres, en materia de empleo y en todo aquello que se deriva del recorte en gasto público y en todo caso en el incremento del trabajo reproductivo.

Uno de los primeros datos que conocimos acerca de la repercusión de la crisis en el mercado de trabajo y, en concreto, en la destrucción de empleo, fue que su impacto estaba siendo mucho menor sobre las mujeres.

Efectivamente, la destrucción de empleo ocupado por mujeres (que no “empleo femenino”), contabilizó cerca de 311.000 pérdidas de puestos de trabajo según la Encuesta de Población Activa, que es la pérdida experimentada entre los IV trimestres de los años 2008 y 2009. En ese mismo periodo, la pérdida de empleo ocupado por hombres fue de 900.000 puestos de trabajo, es decir, tres veces superior. Naturalmente, la enorme distancia que separa estas cifras absolutas se corrige no poco si la expresamos en términos porcentuales de empleo.

Así, en el caso de las mujeres, la ocupación decreció en un 3,7 por ciento en el cuarto trimestre de 2009 con relación a la existente en el mismo trimestre del año anterior, en tanto entre los hombres este porcentaje se situaba en el 7,9 por ciento, es decir, dos veces superior.

Esta posición aparentemente ventajosa de las mujeres en una situación en que se está verificando una intensísima destrucción de empleo esconde, sin embargo, una discriminación muy profunda y consolidada de las mujeres en el mercado de trabajo, merced a la cual las mujeres han sido objeto de una fuerte segregación ocupacional que ha concentrado sus oportunidades de empleo en sectores de actividad económica en los que éste ha resultado menos vulnerable, tal y como se ha puesto de manifiesto.

En efecto, la participación de las mujeres en el empleo generado por la construcción era, en el primer trimestre de 2008, de tan sólo el 6,7 por ciento; por consiguiente, el 94,3 por ciento de los 867.600 puestos de trabajo que ha perdido este sector durante los años 2008 y 2009 estaban ocupados por hombres.

Aunque menor, la segregación en la industria es también muy acusada: en el primer trimestre de 2008, las mujeres ocupadas en este sector no alcanzaba el 25 por ciento; esto ha hecho que la pérdida de empleo industrial que se ha verificado a lo largo de 2008 y 2009, que ha sido de 632.500 puestos de trabajo, haya sido principalmente masculina.

En el polo opuesto, el sector servicios, con un porcentaje de mujeres empleadas que suponen algo más del 53 por ciento del total del empleo generado por el sector, ha experimentado una pérdida de empleo muy moderada, ya que únicamente se han perdido en estos dos años algo más de 175.000 puestos de trabajo.

Hay que tener en cuenta, para valorar correctamente este dato, que en el sector servicios se concentra la mayor parte del empleo público que en nuestro país, según recoge Vicenç Navarro en un estudio recientemente publicado por la Fundación 1º de Mayo, alcanzaba una cifra de 2.958.600 empleos en 2008.

Y es un dato importante porque en el empleo público, probablemente debido a sus mecanismos de acceso (a través de pruebas objetivas), se pone de manifiesto una menor “preferencia selectiva” hacia los trabajadores varones que en el empleo en las empresas privadas.

Así, en Educación, donde se concentra gran parte del empleo público, del total del profesorado el 61 por ciento son mujeres; en el caso de la sanidad, sector en el que también se verifica una importante presencia del sector público, el porcentaje de mujeres oscila entre el 40 por ciento en el caso de personal médico, y el 81 por ciento en el caso de ATS y personal de enfermería.

Por su parte, en el sector agrario, en el que la participación de las mujeres en el empleo se sitúa en torno al 48 por ciento, ha experimentado un descenso de la ocupación de algo más de 81.000 empleos.

Hay que señalar, en este sentido, que la participación porcentual de las mujeres en el empleo de los distintos sectores se ha mantenido relativamente estable, sobre todo en los casos de servicios

e industria, lo que pone de manifiesto que en la destrucción de empleo no ha sido selectiva desde una óptica de género. Se señala también que la tasa de paro femenina continúa creciendo como continúa, asimismo, siendo más elevada que la tasa de paro masculina.

El año 2007 proporcionó las tasas más bajas de paro, tanto masculino (similar a la de 2006) como femenino de toda la década: 6,4 en el caso de los varones y 10,9 en el de las mujeres. Ambas se incrementaron en 2008 a razón de 3,7 puntos la tasa de paro masculina, situándose así en el 10,1 por ciento, y 2,1 puntos la femenina que alcanzó el 13,0 por ciento. El tercer trimestre de 2009 pone de manifiesto lo que ya es una tendencia al alza, con incrementos sobre el año anterior de 7,7 puntos en la tasa de paro masculina con lo que ésta alcanza un valor del 17,8 por ciento, y de 5,2 puntos en la tasa de paro femenina, lo que supone un 18,2 por ciento, es decir, cuatro décimas superior a la de los varones.

En el estudio se afirma, no obstante, que el comportamiento frente al mercado de trabajo de hombres y mujeres cuando aquél se contrae parece seguir dos pautas distintas, ya que los incrementos correspondientes a la tasa de paro de uno y otro sexo no obedecen a las mismas causas en sentido estricto: la tasa de actividad de los hombres ha experimentado un ligero decrecimiento de 1,3 puntos en el tercer trimestre de 2009 con relación al mismo trimestre del año anterior, en tanto la tasa de actividad femenina se ha incrementado, en el mismo periodo en un 1,1 por ciento, permaneciendo, a pesar de ello, 17,6 puntos por debajo de la de los varones.

Este “renovado interés” de las mujeres por incorporarse al mercado de trabajo repercute en una merma de la denominada “población inactiva”, y lo hace no desde el abandono de los estudios sino fundamental y muy acusadamente, haciendo decrecer el número de mujeres cuya causa de inactividad es la dedicación al trabajo reproductivo, esto todas aquellas actividades que acoge la rúbrica “labores del hogar”.

El número de mujeres que han dejado de dedicar su tiempo y su trabajo a las labores del hogar a lo largo de 2008 y 2009 es de 480.000; quizá esté de más el decir que este trabajo no ha sido asumido por los hombres, que tan sólo han incrementado el número de ellos que alegan como causa de inactividad el dedicarse a las labores del hogar en 52.800.

Una primera y rápida lectura del dato precedente sirve para situar el hecho de que las mujeres, en tiempos de crisis, incrementan notablemente su carga de trabajo, atendiendo tanto al denominado “trabajo productivo” como al “trabajo reproductivo”, y nos obliga a matizar mucho más acerca de las repercusiones de la crisis económica entre las mujeres, haciendo visibles, además, dichas repercusiones en su calidad y condiciones de vida, en su condición de mano de obra reservista, y en el valor económico del trabajo doméstico.

Pero además, debido a la discriminación salarial de que son objeto las mujeres, esta “sustitución laboral” supone una merma en los ingresos familiares, un empobrecimiento general de la población que ahora depende de los ingresos económicos aportados por las mujeres.

En el corto plazo, las medidas de apoyo se ha centrado en los sectores en que se visibilizó la crisis con más énfasis (construcción y servicios) altamente masculinizados, lo que ha supuesto una ausencia de ayudas para sectores que han padecido el efecto arrastre, más feminizados.

Las medidas fiscales que se vienen adoptando, mucho más orientadas hacia el consumo que hacia la renta, también afectan negativamente a las mujeres: cuando los ingresos percibidos por el trabajo productivo son escasos, se incrementa la necesidad de trabajo reproductivo, en la medida en que no se puede acceder a la compra de determinados bienes o servicios. Los impuestos sobre el consumo encarecen bienes y servicios, presionando las economías domésticas, que sustituyen su compra por su producción, incrementándose así el trabajo reproductivo necesario para mantener un mismo nivel de bienestar.

En cuanto al impacto sobre las mujeres de la reducción de políticas públicas de carácter social, éste se deja sentir con mayor contundencia en los colectivos más vulnerables y empobrecidos, en la medida en que limitan (o, en el extremo, impiden) el acceso de estos colectivos a bienes esenciales, como una renta mínima, la educación o la salud; colectivos en los que las mujeres “gozan” de un marcado protagonismo.

Medidas que, además, obstaculizan gravemente el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, no sólo porque suponen la destrucción de empleos que están muy significativamente ocupados por mujeres, sino al no ser socialmente sustituidas en las tareas de cuidado y atención de la infancia, las personas ancianas o aquellas que se encuentran en situación de dependencia, y, en general, recludiéndolas nuevamente en el trabajo reproductivo, regenerando así su situación de dependencia e invisibilidad.

Todos estos factores han de ser tenidos en cuenta, sin duda en el corto plazo, pero también, y de manera prioritaria, en todos los factores que deben servirnos para salir de la crisis en una situación de mayor fortaleza económica pero también, y sobre todo, de mayor y mejor empleo, de mayor equidad social, y por lo tanto, libre de formas de discriminación preexistentes.

El estudio se adentra en distintos factores relacionados con el cambio de modelo productivo. Sobre el cambio de modelo productivo se plantea la necesidad de corregir un modelo que había definido un mercado de trabajo dual, sectores con importante valor productivo con trabajadores con contrato fijo y condiciones laborales regladas, y sectores con mano de obra intensiva y bajo valor añadido, caracterizados por la temporalidad y precariedad, ocupados mayoritariamente por mujeres, jóvenes e inmigrantes.

La igualdad, se sostiene en este trabajo, debe formar parte del cambio: razones de justicia social y eficiencia económica: el “capital humano” que pueden incorporar las mujeres en un mercado de trabajo no discriminatorio, en el que tengan acceso a todos los puestos de trabajo, a todas las categorías laborales, en igualdad de condiciones laborales y retributivas, no hará sino incrementar también la calidad de los propios procesos productivos y la competitividad de las empresas.

El cambio debe incluir nuevas demandas y necesidades sociales, tales como la efectiva cobertura de todos los servicios de atención a la dependencia (feminizado) y otros servicios de proximidad que no sólo generarán empleo sino que harán posible que una gran cantidad de actividad económica que ahora está sumergida, emerja, permitiendo, además que las mujeres sean sustituidas socialmente en estas tareas y puedan incorporarse al mercado de trabajo.

El cambio debe además incorporar también a sectores productivos vinculados a los servicios de ocio, como la hostelería y el turismo, de los que depende gran parte de la economía de nuestro país y que se caracterizan por ser sectores altamente feminizados.

En definitiva un más que interesante trabajo que pone de manifiesto el importante recorrido que este Centro recién creado va a tener. ♦

# Propuestas para monetarizar el déficit público

Enrique Viana Remis

UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA

**T**ras la quiebra de Lehmann Brothers, en septiembre de 2008, universalmente considerada como el comienzo oficial de la crisis, los organismos internacionales difundieron la doble consigna de sostener al sistema bancario (contaminado, en medida entonces aún ignorada, por activos *tóxicos*) y poner en marcha impulsos fiscales para sostener la demanda. Todo ello presuponía, previsiblemente, fuertes incrementos del gasto público y, en presencia de una más que probable caída de la recaudación tributaria, un aumento considerable del déficit público. Parecía preferible la financiación ortodoxa de ese déficit, pero la destrucción de riqueza registrada durante la crisis, unida a la general ausencia de liquidez, no permitían albergar muchas esperanzas de que el ahorro disponible pudiera hacerse cargo de la financiación que iban a necesitar, prácticamente todos al mismo tiempo, los países más sacudidos por la crisis.

En el caso de la Unión Monetaria Europea, la solución pasó por una serie de operaciones suplementarias de financiación del Banco Central Europeo a plazo de un año, a un coste para las entidades bancarias del 1 por ciento de interés anual. Los bancos obtenían prestado al 1 por ciento y lo invertían en deuda pública al 3 y pico por ciento. Así se ha estado financiando el déficit público durante casi año y medio. En la actualidad, hay vivos 614.000 millones de euros de financiación suplementaria, resultantes de tres operaciones que vencen: el 1 de julio, 442.000 millones; el 1 de octubre, 75.000 millones; y el 23 de diciembre, los restantes 97.000 millones.

El otoño pasado el BCE se tomó en serio los indicios, observados desde el verano, de que Alemania y Francia estaban en franca reactivación. El temor a rebrotes inflacionistas volvió a instalarse en el centro de sus preocupaciones. La reactivación franco-alemana prometía dis-

minuir rápidamente el déficit, reconduciéndolo a la tasa del 3 por ciento, fijada como máximo en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, que la Unión Europea había decidido dejar en suspenso temporalmente en lo más álgido de la crisis. Pero ahora las cosas cambiaban; el liderazgo franco-alemán iba a permitir disciplinar a los demás miembros de la Unión Monetaria. Consecuentemente, el BCE anunció que en 2010 ya no habrá más operaciones suplementarias de financiación.

Lo que está por ocurrir es lo siguiente. La financiación a un año ha condicionado el vencimiento de la mayor parte de la deuda pública, que ha tenido que emitirse a corto plazo. Así, España en 2010 tiene que obtener 225.000 millones de euros, de los cuales únicamente 34.000 euros son para financiar el déficit público de este año; el resto es renovación de deuda que financia el déficit de años anteriores. Con las operaciones a un año, una gran parte de esas necesidades ha podido ser cubierta por la banca, que a su vez obtenía sus recursos del BCE. Pero, ahora, ¿qué habrá que hacer? Sólo hay una respuesta: acudir al mercado de capitales, convencer a los ahorradores de que nuestra deuda es tan segura como la que más. Y todos los países de la Unión Monetaria con necesidades financieras tendrán que hacer lo mismo, al mismo tiempo. La competencia será feroz, y es dudoso que haya recursos para todos. De ahí los temores que han surgido en torno a la situación financiera de los más débiles: Grecia, Portugal, España...

Sin embargo, Alemania está viendo frenar en seco su reactivación. Con esto no contaban quienes dirigen el BCE. Si Alemania no cierra la brecha de su déficit, como estaba previsto, terminará compitiendo con Grecia, España y los demás países débiles por renovar su propia deuda. Difícilmente habrá para todos. El error podría ser de los que hacen historia, a la altura

del cometido por la Reserva Federal en 1932, cuando optó por “disciplinar” al sistema bancario estadounidense denegando su apoyo a las entidades con mayores problemas por considerarlas “ineficientes”. Quebró uno de cada diez bancos y se evaporó un tercio de todos los ahorros materializados en depósitos. La primera medida de Roosevelt en la presidencia fue decretar unas ‘vacaciones bancarias’ para evitar la propagación de las quiebras. Pese a todo, Estados Unidos se deslizó hacia lo más profundo de la Gran Depresión y tendría que pasar más de un lustro antes de que el país empezara a ver la luz al final del túnel. Error tan monumental es el que se quiso evitar a toda costa en el otoño de 2008. Pero parece que, a fin de cuentas, Europa lo único que ha hecho es retrasar un par de años el desastre.

¿Hay todavía alguna posibilidad de evitarlo?

**Lo que está por ocurrir es lo siguiente. La financiación a un año ha condicionado el vencimiento de la mayor parte de la deuda pública, que ha tenido que emitirse a corto plazo. Así, España en 2010 tiene que obtener 225.000 millones de euros, de los cuales únicamente 34.000 euros son para financiar el déficit público de este año; el resto es renovación de deuda que financia el déficit de años anteriores.**

### **Reforma del Tratado de Maastricht**

La solución óptima sería añadir un título entero, con todo su articulado, al Tratado constitutivo de la Unión Monetaria, con referencia concreta de las obligaciones del Banco Central Europeo en situaciones en que el riesgo de deflación sea considerable (como ocurre ahora). Esas situaciones tendrían que ser declaradas por los organismos dirigentes de la UE, que también estarían encargados de dictaminar cuándo la crisis se ha revertido y se ha regresado a una situación con riesgos deflacionistas. Esto, dicho sea de paso, permitiría a las instancias políticas recuperar cierto control político del BCE, control que hoy por hoy es inexistente.

El título del Tratado dedicado a situaciones con riesgos deflacionistas debería detallar las funciones del BCE, de la misma forma que el

articulado actual detalla sus funciones en evitación de tensiones inflacionistas (única coyuntura que parecían contemplar los redactores del Tratado). Básicamente, y resumiendo mucho, se podría sintetizar ese papel en la adquisición directa de deuda pública de los países del eurosistema, en las cuantías y con las modalidades de devolución pactadas en el seno de la UE. También se debería especificar que una buena fracción de esa deuda se tendría que devolver en plazos no inferiores a treinta años. Si este residuo de deuda pública emitida en situaciones con riesgo de deflación generara un desbordamiento de los agregados monetarios en situaciones con riesgo de inflación, el BCE podría utilizar, para neutralizar esas tensiones, emisiones de Certificados del BCE en operaciones estructurales, hoy contempladas entre las herramientas del BCE pero nunca utilizadas hasta la fecha.

### **Alternativas subóptimas**

En caso de que la reforma del Tratado de Maastricht resulte políticamente imposible, las cosas se dificultan. Lo que habrá que intentar es conseguir el mismo efecto, pero con medidas dotadas de menor fuerza.

#### *Uso de operaciones estructurales con procedimientos bilaterales*

Como se ha señalado antes, estas operaciones están previstas, aparentemente, pero nunca se han utilizado.

Las operaciones estructurales están pensadas para tratar situaciones que no pueden reconducirse rápidamente a la normalidad; es decir, exactamente lo que está ocurriendo. Si no se utilizan es porque hasta hace muy poco, los gobiernos creían que Europa estaba saliendo de la crisis. Desde hace un par de semanas, y muy especialmente desde el frenazo registrado por la reactivación alemana, la percepción puede estar cambiando. Por tanto, se podría estar entrando en una situación en la que el uso de operaciones estructurales sería políticamente planteable.

En el caso de España, el Instituto de Crédito Oficial (ICO) podría ser el instrumento idóneo para las operaciones estructurales antideflacionistas. Entre las posibilidades del BCE está inyectar dinero por medio de subastas y

también por medio de *procedimientos bilaterales*. De lo que se trataría, en definitiva, es de que el BCE prestara al ICO las cantidades necesarias para que éste adquiriera las cantidades pactadas de deuda pública, y que el Estado devolviera al ICO la deuda en los ritmos correspondientes en que el ICO tenga que devolver los préstamos al BCE. Las operaciones estructurales deberían suponer devoluciones al BCE en plazos de diez a treinta años, previamente pactados, al tipo variable de las operaciones principales de financiación (actualmente, en el 1 por ciento anual, pero que pueden cambiar y con ellas cambiaría el de las operaciones estructurales, con independencia del momento en que se hayan pactado).

Como en el caso, mencionado para la reforma del Tratado, en que la deuda histórica – o mejor dicho, el dinero puesto en circulación con su monetización – creara tensiones inflacio-

durante los últimos meses de 2008 y todo 2009, y que todavía ayudará a sostener la situación en el primer semestre de 2010, se prorroguen por lo menos este año. El vencimiento de 442.000 millones de euros el 1 de julio, sin posibilidad de renovación, es una verdadera “espada de Damocles” que pende sobre la economía española (y otras economías europeas). Lo deseable sería que otra operación por el mismo o mayor importe se convocara al mismo tiempo que vence esa operación. De otro modo, el gobierno tendrá que salir al mercado – está saliendo ya, con las dificultades que son notorias – a buscar la parte en esa suma que hayan obtenido los bancos españoles. Los problemas que ha atravesado Letonia, sumida en el desempleo por recortar el gasto público, o que está atravesando Grecia, bajo las presiones de la UE para actuar en el mismo sentido (y, probablemente, con similares repercusiones). A partir de julio, mes en el que – conviene recordarlo – el IVA será objeto de una subida aquí, España puede verse en una situación comparable. Se trata de que el BCE colabore, *estrictamente con los medios que hasta ahora mismo ha estado utilizando*, en evitarlo.

Es evidente que esto no podrá lograrse sin un pacto en Europa, respecto de los plazos en que se pueda reconducir el déficit en una senda no tan traumática como la que se está imponiendo. No hay, realmente, mucho tiempo para conseguir ese pacto.

### Conclusiones

De lo expuesto se desprende que el problema, con el dramatismo que se plantea, ha sido creado por el cambio de rumbo del BCE a partir del momento en que decide no realizar más operaciones suplementarias de financiación a plazo de un año, cambio de rumbo motivado por la creencia de que los países centrales de la Unión Monetaria estaban en franca reactivación. La reactivación hoy se presenta mucho más dudosa que hace unos meses. Por tanto, hay razones objetivas para replantear la cuestión.

Dentro de las posibilidades de replantearlo, aquí se ha expuesto tres. La primera y más inmediata es prorrogar las operaciones suplementarias a plazo de un año, lo que tan sólo requiere que el BCE (y la UE, que lo respalda) reconozca su error de diagnóstico. Esta prórroga no requiere ningún cambio adicional. Los instrumentos se han estado utilizando,

**El problema, con el dramatismo que se plantea, ha sido creado por el cambio de rumbo del BCE a partir del momento en que decide no realizar más operaciones suplementarias de financiación a plazo de un año, cambio de rumbo motivado por la creencia de que los países centrales de la Unión Monetaria estaban en franca reactivación.**

nistas, el BCE podría reducirlas retirando dinero mediante la operación estructural inversa de emisión de Certificados del BCE. (El esquema se podría sofisticar, introduciendo en los convenios bilaterales BCE-ICO la cláusula de que, en caso de emitirse certificados del BCE para drenar liquidez, el tipo variable de los préstamos concedidos en operaciones estructurales de inyección de liquidez pase a ser el de los propios certificados, más un *spread*).

#### *Prórroga de las operaciones suplementarias de financiación a plazo de un año*

El mínimo exigible, en esta situación, es que las operaciones suplementarias de financiación a plazo de un año, que sirvieron para contener el desmoronamiento de los precios y la demanda

pueden volver a utilizarse, y sólo hace falta voluntad política para hacerlo.

Una segunda posibilidad cabe encontrarla en las operaciones estructurales, que es una clase de operaciones de mercado abierto que el BCE no ha utilizado todavía. Realmente, cuesta pensar cuándo opina la dirección del BCE que esta clase de operaciones – en su variante de inyección de liquidez – tendría que utilizarse. Si no se las ha utilizado ya, es por un problema de prejuicios. La ventaja de estas operaciones sobre las suplementarias estriba en que permitirían financiar el déficit corriente y refinanciar la deuda histórica a plazo mucho más largo, lo que corresponde a un enfoque parsimonioso de la solución, a saber, devolver el grueso de la deuda no ya cuando la reactivación sea un hecho, sino a lo largo de toda la fase expansiva del ciclo económico de larga duración. La dificultad radica en que se trata de utilizar herramientas de una forma novedosa (sobre todo en lo que respecta al necesario procedimiento bilateral

con el ICO, hasta ahora sólo empleado por el BCE en operaciones de ajuste con la Reserva Federal estadounidense) y exactamente opuesta a la política en que está empeñado el BCE.

La tercera posibilidad es, obviamente, la preferible a la par que más difícilmente realizable. Se trata de incorporar esta clase de actuaciones en el Tratado de Maastricht mediante la oportuna reforma del mismo. Mientras esta reforma no se efectúe, toda medida para monetizar el déficit, por más justificada que esté en las circunstancias, será precaria y podrá ser objeto de reversión, exactamente como ocurrió el otoño pasado. La ventaja práctica sería el eludir las complicaciones de los canales habituales del BCE para tratar los problemas de financiación del déficit público, de modo que dicha financiación se convierta, en ciertas coyunturas, en una obligación del BCE. Como lo es para la Reserva Federal, el Banco de Inglaterra y prácticamente todo banco central del mundo, excepto en la zona euro. ♦

# La perspectiva de la CES respecto a las políticas europeas de género

Catelene Passchier | Cinzia Sechi

SECRETARIA CONFEDERAL DE LA CES | CONSEJERA DE LA CES PARA CUESTIONES DE GÉNERO

La presente contribución se propone bosquejar la posición de la CES en relación con las políticas europeas más recientes que tengan impacto sobre la igualdad de género y respecto a los retos que continúan pendientes de vencer para que toda forma de discriminación sea eliminada en el mercado de trabajo y en la sociedad en su conjunto.

Para empezar, este análisis es indisociable del contexto económico en el que se encuentra Europa. Según diferentes analistas y en opinión de los documentos publicados por las instituciones europeas, la crisis económica y financiera que afecta, en diverso grado, a todos los países de Europa, tendrá un impacto distinto en trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta su diferente posición en la esfera económica y social.

La CES considera que la crisis económica debe encontrarse entre las prioridades a corto y medio plazo de los decisores europeos. Somos de la opinión de que un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres es particularmente necesario en este momento, debiendo evitarse toda tentativa de que las consecuencias de la crisis repercutan sobre las políticas de igualdad. Un reciente análisis de las medidas de respuesta a la crisis adoptadas por los diferentes Estados miembros, confirma de hecho el riesgo de deterioro del rango de las políticas de igualdad, incluso de los presupuestos asignados a estas políticas. Ciertas medidas destinadas a la igualdad de sexos se han suprimido o sufren retrasos y las eventuales reducciones futuras de presupuestos públicos podrían tener efectos negativos en el empleo de las mujeres o sobre la promoción de la igualdad de género<sup>1</sup>.

Según el movimiento sindical europeo, es indispensable en la actualidad analizar las consecuencias que tendrá la recesión sobre los trabajadores y las trabajadoras así como in-

vertir en medidas tendentes a combatir toda forma de discriminación entre hombres y mujeres. Los datos más recientes muestran ya como la recesión comienza a afectar de forma diferente a cada sexo en lo referido a la pérdida de empleo, salarios, condiciones de trabajo y de protección de los ingresos. Además, diferentes estudios muestran claramente como si no se combate la recesión con medidas específicas que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres en el mercado de trabajo, se afrontarán graves consecuencias a largo plazo: sobre las pensiones, el acceso a los servicios públicos, las posibilidades de vivir en familia sin caer en la pobreza... Todo ello obliga a admitir que las consecuencias de la crisis, tanto en el sector público como en el sector privado, son diferentes para hombres y mujeres.

Desde hace varios años la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es creciente, especialmente gracias al compromiso político surgido de los objetivos de Lisboa que impele a los Estados miembros a alcanzar una tasa de empleo femenino de un 60% antes de 2010. De todas formas, los efectos de la crisis hasta que punto esta evolución positiva corre peligro. Según el último informe de la Comisión Europea sobre igualdad entre hombres y mujeres en 2009, la tasa de empleo de las mujeres ha aumentado 7'1 puntos porcentuales en el curso de los diez últimos años, hasta alcanzar el 59'1% en 2008<sup>2</sup>. La diferencia media entre la tasa de empleo de las mujeres y la de hombres se ha reducido notablemente desde 1998, pasando de un 18'2% en 1998 a 13'7% en 2008. No obstante, la crisis financiera, con sus graves repercusiones sobre la economía real, ya ha afectado a la tasa de empleo y de paro de las mujeres.

Si al principio de la recesión los sectores más duramente afectados fueron esencialmente masculinos, como la industria, las finanzas o la construcción, parece que en los últimos meses

la tasa de paro de hombres y mujeres ha crecido a un mismo ritmo, lo que refleja una extensión de la crisis a otros sectores con mano de obra más mixta que los que sufrieron la crisis en primer lugar. Además, en una decena de Estados miembros, el paro femenino es más elevado. Y como el sector público emplea un número elevado de mujeres, un número desproporcionado de éstas podrían perder su empleo como consecuencia de los recortes presupuestarios ya anunciados por numerosos Estados miembros.

La arquitectura financiera de los programas de recuperación debe evitar las consecuencias perjudiciales para la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y en la sociedad en general. Debe, sobre todo, garantizar que las mujeres reciben los frutos de la recuperación económica. En este contexto, es de una importancia crucial que las posibilidades de for-

relanzamiento de la actividad económica. Merece subrayarse, como lo ha hecho un estudio de la OCDE, que en el empleo de las mujeres ha supuesto un cuarto del crecimiento económico anual desde 1995 y que por lo tanto aporta una importante contribución al crecimiento económico de la Unión<sup>3</sup>. Europa ha subestimado la aportación que las trabajadoras pueden hacer a la determinación de economías fuertes y fiables.

Otro reto que se encuentra en el centro de las preocupaciones de la CES es el de la calidad del empleo de las mujeres, en lo relativo a salarios y condiciones de trabajo incluidas en los acuerdos contractuales, las perspectivas de carrera profesional y la cobertura de la seguridad social y de las pensiones. Esta cuestión se encuentra estrechamente vinculada al cambio demográfico, al envejecimiento de la sociedad y al descenso en la tasa de natalidad, como lo indican los últimos trabajos de la Comisión Europea sobre la materia<sup>4</sup>.

Las mujeres todavía se encuentran confrontadas a la discriminación sexual en la sociedad y en los centros de trabajo, a la desigualdad en los ingresos, a estereotipos perjudiciales, a una segregación profesional tanto horizontal como vertical, a una repartición desequilibrada de las responsabilidades domésticas, de guarda y de cuidados, que comportan la falta de poder económico, social y político.

En 2010 la Unión Europea se prepara para adoptar compromisos políticos esenciales para el avance de las políticas sociales y de igualdad hombre-mujer. Por una parte está definiendo la nueva Estrategia de Lisboa, llamada «Europa 2020», por otra, una nueva hoja de ruta para la igualdad hombre-mujer para los próximos cinco años. Según la CES, los objetivos perseguidos por estos dos instrumentos deberán vincularse y prever una estrategia moderna de promoción entre hombres y mujeres, que tenga por objetivo la lucha contra las desigualdades existentes, de una manera eficaz en el marco de un cambio estructural ineludible.

Desde el punto de vista de la CES, la verdadera igualdad entre hombres y mujeres no puede preverse sin eliminar las ambigüedades indisolubles a las actuales políticas de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y superar la ausencia de coherencia política en materia económica y social. Con el fin de respon-

### Desde hace varios años la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es creciente, especialmente gracias al compromiso político surgido de los objetivos de Lisboa que impele a los Estados miembros a alcanzar una tasa de empleo femenino de un 60% antes de 2010.

mación y de reciclaje profesional no se destinen únicamente a los hombres que pierden un empleo estable a jornada completa, sino también a las trabajadoras en situación de inseguridad. Las inversiones en empleo no deben orientarse prioritariamente hacia los sectores y empleos mayoritariamente masculinos, deben responder también a la necesidad de mantener y promover las posibilidades de empleo en los sectores mayoritariamente femeninos. En este marco, las medidas de apoyo financiero a infraestructuras de cuidados y protección tienen un importante valor añadido, no solamente porque crean empleos para mujeres, sino también porque permiten que otras mujeres permanezcan en el mercado de trabajo.

La desinversión de los Estados miembros en sectores de una alta participación femenina podrían provocar graves consecuencias no sólo en términos de acentuación de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo sino que podrían también dificultar el

der a los retos demográficos y socioeconómicos a los que se enfrenta Europa, es urgente elaborar un conjunto de políticas y medidas coherentes a más largo plazo que reconozcan el papel esencial de las mujeres en una Europa sostenible.

En este contexto, la cuestión del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de los hombres y de las mujeres con respecto a las obligaciones de cuidados a familiares, constituye uno de los principales retos. Este equilibrio entre vida profesional y vida privada está en la agenda de la UE desde que las mujeres se han incorporado masivamente al mercado de trabajo para continuar en él. En consecuencia, esta cuestión considerada hasta momentos recientes como esencialmente vinculada a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ha dado lugar a una legislación fragmentaria en favor de mujeres y familias. Desde la perspectiva de la CES, se trata de una concepción errónea.

**En la actualidad son esencialmente las mujeres las que pagan el precio de la fractura entre estructuras sociales anticuadas y la modernidad. Las mujeres continúan haciendo malabarismos entre su vida profesional y las obligaciones de guarda y cuidados, especialmente a menores, no disponiendo a menudo de “tiempo libre” alguno.**

Europa debe cambiar de política, renunciar definitivamente a un modelo obsoleto que relega a las mujeres a un papel de una época pasada y que contribuye a la división del trabajo entre sexos, a la persistencia de la diferencia de remuneraciones, de tiempo de trabajo y, en suma, a la dependencia económica y, por el contrario promover, estructuras de empleo que permitan conciliar la vida profesional, familiar y las obligaciones de cuidado, especialmente a menores.

Existen en la Unión Europea y en sus 27 Estados miembros ejemplos particularmente interesantes que demuestran que el incremento de la tasa de empleo de las mujeres, asociado a al incremento de las infraestructuras de guarda y de cuidados junto con la posibilidad de permisos remunerados para hombres y mujeres se ha traducido en un incremento de la na-

talidad. Otros ejemplos muestran que la conversión de tareas domésticas no retribuidas en servicios a particulares retribuidos puede aumentar el PIB de un país e, incluso, que la reducción de los horarios ha contribuido al incremento de la productividad (Escandinavia, Francia, Países Bajos,...).

Por el contrario, las elevadas tasas de empleo de las mujeres en Europa central y oriental han tenido por corolario tasas muy bajas de natalidad a causa de los muy bajos salarios femeninos y a la falta de viviendas dignas y accesibles. En la Europa del siglo XXI, la “elección individual” puede significar que las familias decidan retrasar el nacimiento de un niño o tener menos de los que ellos habrían deseado a causa de razones socioeconómicas. En otras palabras, tanto hombres como mujeres deben tener empleos e ingresos estables para tener hijos y continuar sus carreras profesionales.

Queda mucho por hacer tanto a escala nacional como local, comenzando por reunir a todas las partes interesadas, incluyendo poderes públicos, empresarios y sindicatos. Los sindicatos modernos proponen cada vez más frecuentemente una respuesta colectiva a las necesidades individuales, especialmente bajo la forma de acuerdos colectivos, en materia de regímenes de trabajo flexibles, posibilidades de permisos y de infraestructuras de guarda y cuidados<sup>5</sup>.

En la actualidad son esencialmente las mujeres las que pagan el precio de la fractura entre estructuras sociales anticuadas y la modernidad. Las mujeres continúan haciendo malabarismos entre su vida profesional y las obligaciones de guarda y cuidados, especialmente a menores, no disponiendo a menudo de “tiempo libre” alguno. Ocupan generalmente empleos precarios, frecuentemente a tiempo parcial, que ofrecen escasas perspectivas de promoción profesional.

Las trabajadoras son además las víctimas de las diferencias de remuneración y de pensiones bajas. Basta con recordar que la diferencia salarial media entre hombres y mujeres en los países de la UE fue del 17'6% en 2009, una vez más con importantes diferencias entre países (desde el 25'5% de Austria al 4'9% de Italia) y sectores (las diferencias salariales son menores en el sector público).

Las diferencias salariales, y más generalmente el problema de las bajas remuneraciones asig-

nadas a las trabajadoras, tendrá repercusiones directas sobre los ingresos que perciben a lo largo de su vida, sobre la protección social de la que se benefician y sobre las pensiones que perciben, teniendo por consecuencia el riesgo de caer en la pobreza, en particular llegado el momento de la jubilación. Como lo destacan una vez más los datos de la Comisión Europea, en 2007 la tasa de riesgo de pobreza para las mujeres (17%) era superior al de los hombres (15%) y la diferencia era especialmente evidente entre los mayores (22% mujeres frente al 17% de los hombres) y de las familias monoparentales, en la mayor parte mujeres jóvenes. La situación de las personas desfavorecidas en diferentes dimensiones es por lo tanto extremadamente difícil y enjendra un elevado riesgo de exclusión social.

En el marco de los esfuerzos de la Unión Europea tendentes a reducir las diferencias de remuneración ente hombres y mujeres, debe

**Existe una necesidad real de coherencia política, en particular en el contexto actual de crisis económica. Las medidas adoptadas y las políticas implementadas en el conjunto de los diferentes campos de las políticas socioeconómicas deben examinarse de acuerdo a su utilidad y sus consecuencias en la organización del trabajo y en los servicios de cuidados así como sobre la división de trabajo entre hombres y mujeres.**

ponerse una especial atención en los sectores con mano de obra mayoritariamente femenina, como en los servicios públicos y privados, en la mejora de la calidad de empleo de las mujeres y en la respuesta al trabajo parcial involuntario.

Desde la perspectiva de la CES, todavía es importante luchar por la igualdad de trato y de salarios entre hombres y mujeres, por la revalorización del trabajo a tiempo parcial, por la supresión de los empleos precarios, por una mejor protección social y el reconocimiento de regímenes de jubilación que reconozcan el trabajo de las mujeres. Además hace falta afrontar el reto de la conciliación de la vida profesional, de la vida privada y del cuidado de los hijos o ma-

yores, tanto por hombres como por mujeres. Todas las capacidades de hombres y mujeres deben movilizarse para responder a las necesidades del mercado de trabajo del mañana. El futuro de nuestras economías y de nuestras sociedades depende de las generaciones futuras y de su nivel de formación. Y nosotros tendremos necesidad de personas que nos cuiden en nuestra vejez.

Todas estas cuestiones no se pueden inscribir en un marco estrictamente individual y en un periodo limitado durante el cual deban asumir las obligaciones de cuidado de niños de corta edad. En todas las edades de la vida, de forma más o menos intensa, cada vez más los trabajadores deberán hacerse cargo de otras personas así como invertir en su desarrollo personal y sus capacidades de adaptación. Por ello la CES propone desde hace mucho tiempo adoptar una concepción de política social y de organización del trabajo que se inscriba en un recorrido vital.

La concepción basada en el «apoyo a individuos con necesidades específicas» y una cierta organización flexible del tiempo de trabajo y permisos no retribuidos, característica de las políticas implementadas por numerosos Estados miembros, puede aportar alguna comodidad a corto plazo a las mujeres.

Pero no contribuye a crear las condiciones de una perspectiva a largo plazo adaptada a la situación demográfica de una población activa, altamente cualificada y productiva. Es por lo que son necesarias políticas e inversiones a largo plazo que deberán ser tenidas en cuenta en la nueva Estrategia de Lisboa 2020 y en la nueva hoja de ruta para la igualdad de género. Debemos repensar nuestras formas de concebir y organizar el trabajo, especialmente en lo que respecta al interés general, a la responsabilidad de los empresarios y a las «elecciones individuales».

### **¿Qué papel puede jugar la Unión Europea?**

En primer lugar, la UE debería basar sus políticas en análisis más orientados al futuro de las sociedades y de los mercados de trabajo, sobre la base de papeles iguales e intercambiables entre hombres y mujeres. Estos análisis no sólo serían útiles para el seguimiento de una próxima hoja de ruta para la igualdad de mujeres y hombres en el marco de la Estrategia

post-Lisboa para el crecimiento y el empleo, sino también para preparar políticas a largo plazo en el marco de la igualdad de sexos.

En segundo lugar, uno de los ámbitos que muestran una incoherencia política persistente es el de la reglamentación del tiempo de trabajo. Recientemente, el discurso público incidía esencialmente sobre la necesidad económica de una jornada larga y flexible. La CES considera que ese punto de vista es discutible por numerosas razones y, especialmente, porque los horarios largos e irregulares profundizan en la división tradicional del trabajo entre hombres y mujeres, que atribuye a los hombres las jornadas largas y las horas extraordinarias, encerrando a las mujeres en los empleos a tiempo parcial que ofrecen escasas perspectivas de desarrollo de una carrera profesional. Tales regímenes de tiempo de trabajo no son flexibles ni innovadores. Al contrario, en la medida que existan normas claras sobre el número máximo de horas o sobre los periodos mínimos de descanso, es posible negociar y estructurar el tiempo de trabajo de manera innovadora y flexible así como dejar a los trabajadores de ambos sexos la posibilidad de participar en la organización de su tiempo de trabajo. Esta concepción de la flexibilidad, al servicio del trabajador, la que debe orientar las nuevas políticas y la regulación del tiempo de trabajo porque se trata de un modelo con el que todo el mundo gana.

En tercer lugar, las disposiciones relativas a la conciliación de la vida familiar y profesional (permisos de maternidad, paternidad y parental) deben actualizarse y revisarse, con el fin de garantizar una armonización mínima de los derechos en el conjunto de la Unión Europea así como permitir a los Estados miembros avanzar en la misma dirección. Es evidente que los hombres y las mujeres aprovecharán estas posibilidades en la medida que se asocien con ingresos garantizados y adecuados. Esta relación ha quedado claramente establecida en el reciente acuerdo de los interlocutores sociales europeos sobre permiso parental revisado en 2008, aunque las modalidades de su puesta en práctica son responsabilidad de los Estados miembros.

Existe una necesidad real de coherencia política, en particular en el contexto actual de crisis económica. Las medidas adoptadas y las políticas implementadas en el conjunto de los diferentes campos de las políticas socioeconó-

micas deben examinarse de acuerdo a su utilidad y sus consecuencias en la organización del trabajo y en los servicios de cuidados así como sobre la división de trabajo entre hombres y mujeres. El trabajo a tiempo parcial de los hombres en los sectores en crisis puede servir de punto de partida a organizaciones de tiempo de trabajo más flexibles que favorezcan el equilibrio entre la vida privada y profesional. La inversión en infraestructuras para el cuidado, especialmente a menores de corta edad, puede crear empleo y a la vez contribuir a conciliar el trabajo con ese tipo de obligaciones. Las inversiones en formación y en el reciclaje profesional de mujeres y hombres pueden otorgar a Europa un nivel mínimo de competencias necesario para el mantenimiento de su competitividad. Si se sabe gestionar bien, la crisis puede transformarse en una oportunidad. De lo contrario, la crisis puede comprometer gravemente el futuro de los trabajadores, de las familias y de las economías. ♦

#### NOTAS

<sup>1</sup> Smith, M., et Villa, P., “*Gender Equality, Employment Policies and the Crisis in EU Member States*”, EGGE, 2009.

<sup>2</sup> A pesar de las importantes diferencias entre los Estados miembros con una tasa de empleo inferior al 40% de Malta a más de un 70 % en Suecia, Dinamarca y Países Bajos, ver la Comunicación de la Comisión Europea, “*L'égalité entre les femmes et les hommes – 2010*”.

<sup>3</sup> “*Gender and Sustainable Development. Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women*”, OCDE, 2008

<sup>4</sup> Comunicación de la Comisión Europea « *Gérer l'incidence d'une population vieillissante dans l'UE* (Informe 2009 sobre el envejecimiento) », 2009.

<sup>5</sup> Muchos de estos ejemplos se ilustran en las contribuciones que los interlocutores sociales nacionales aportaron mediante la puesta en práctica de un marco de acciones sobre la igualdad hombre mujer negociado en 2005 entre la CES u las asociaciones de empresarios europeos (BUSINESSEUROPE, UEAPME et CEEP).

# El feminismo, asignatura pendiente de los hombres. Los hombres, asignatura pendiente del feminismo

Kirsten Latrich

SECRETARIA MUJER, COOPERACIÓN Y JUVENTUD DE CCOO CASTILLA LA MANCHA

*“Los roles de género preestablecidos son la base de la sociedad industrializada y no sólo un vestigio tradicional al que se podría renunciar fácilmente.”*

(Beck y Beck-Gernsheim 1998:47-48)

Estos días celebramos el centésimo aniversario del Día Internacional de la Mujer. A iniciativa de la líder comunista alemana Clara Zetkin, la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, reunida en Copenhague en 1910, proclamó ese día como una jornada de lucha por los derechos de las mujeres. Al año siguiente se celebró el Día Internacional de la Mujer por primera vez en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, con asambleas multitudinarias.

Cien años después de estos sucesos son indiscutibles los avances que se han producido en el mundo industrializado. El derecho a votar, a trabajar, a poseer propiedad, a divorciarse, a decidir sobre el propio cuerpo, a formar parte de los gobiernos, a estar en los espacios de poder... Todo ello es fruto de la lucha colectiva e incansable de las mujeres. Sin lugar a dudas, la consecución de la igualdad formal ha supuesto para las mujeres cambios sin precedentes y de alcance verdaderamente revolucionario.

Pese a todos estos avances, resulta evidente la gran distancia que falta aún por recorrer hasta lograr la igualdad real. Pero lo que más preocupa en estos momentos no es tan sólo la conciencia de todo lo que aún está por alcanzarse o los esfuerzos por realizar: lo que inquieta realmente es un cierto estancamiento y en ocasiones incluso retroceso en el camino hacia la justicia de género pese a los avances formales y legislativos. Tanto la creciente feminización de la pobreza como los neo- y micromachismos, la perpetuación de la segregación ocupacional y la persistencia de la brecha salarial son fenómenos que confirman esta percepción

y hacen necesario un análisis más profundo y una ampliación, en consecuencia, de la agenda feminista.

Las causas de esta interrupción en el avance hacia una sociedad con equidad de género son múltiples pero, sin duda, uno de los factores clave es la ausencia de los varones en el movimiento feminista. Mientras que los avances en materia de igualdad supusieron una transformación enorme para unas, otros se quedaron en posición de observadores externos, en el mejor de los casos como si les afectasen poco o nada los cambios que se iban produciendo y, en el peor de ellos, con una actitud abiertamente recelosa u hostil.

A esta ausencia masculina en la causa de la igualdad entre mujeres y hombres contribuyó indudablemente la tendencia de la segunda ola de feminismo (décadas de los 60 y 70) de centrarse prácticamente en exclusiva en la perspectiva y el sentir de las mujeres. Los hombres fueron concebidos como el colectivo opresor, monolítico y sin fisuras, en oposición a las mujeres, grupo oprimido e igualmente monolítico. Este enfoque fue muy válido y necesario en su momento, pues resultó imprescindible para crear un movimiento autónomo de mujeres que abriese el camino hacia una lucha eficaz contra la desigualdad: era preciso visibilizar a las mujeres y su subordinación histórica, hacer oír sus voces y luchar para que la sociedad las reconociera como agentes en la vida política, social y económica.

Además, aunque la concepción monolítica de la masculinidad por parte del feminismo no dejara margen para su reconstrucción y rein-

interpretación y, por tanto, ciertamente no propiciara una incorporación de los varones, tampoco se constataban esfuerzos serios por parte de ellos, más allá de la creación de algunos grupos anti-sexistas con poco alcance y sin desembocar en un amplio movimiento de hombres (Döge 2000). En la izquierda política, la reacción de los hombres ante el feminismo oscilaba más bien entre la esperanza ante su supuesta “pronta desaparición” y los reproches hacia una figurada desvirtuación de la lucha de clases. También en la izquierda, los hombres necesitaban acostumbrarse primero a que, sencillamente, el feminismo cuestionaba de forma radical el poder de los varones.

Los enfoques teóricos feministas que construían su argumentación principalmente alrededor de la tesis del patriarcado y el reconocimiento de la subordinación histórica de las mujeres dieron paso hacia finales de los años 70 a la teoría de género, que situaba en su cen-

nificar una transformación real, utilizándose como sinónimos mal entendidos. En definitiva: las políticas de igualdad seguían y siguen siendo en primer lugar políticas destinadas a mujeres.

El promover el empoderamiento y la capacidad de las mujeres de ser protagonistas de sus propias vidas, así como el fomentar la igualdad de oportunidades, continúan siendo estrategias imprescindibles para avanzar hacia la equidad de género. Sin embargo, precisamos ir más allá, necesitamos estrategias de inclusión de los hombres, hacen falta políticas de igualdad dirigidas hacia ellos y hacia la sociedad en su conjunto. Aunque no es una idea nueva, es necesario lograr que esta cuestión se debata más a fondo en la sociedad, en el movimiento feminista y en el sindical. La igualdad ha de ser, también, asunto de hombres.

Es precisamente en el mundo laboral y en la intersección de éste con lo que se ha venido llamando “ámbito privado” donde claramente se aprecia la necesidad de plantear políticas género-inclusivas, de incorporar a los varones a la tarea de conseguir una sociedad más justa en estos términos. Las desigualdades en el empleo se perpetúan con una persistencia sorprendente y, pese a su incorporación masiva al mercado laboral, las mujeres continúan enfrentándose a mayores índices de desempleo, tasas inferiores de actividad, techo y paredes de cristal, precariedad contractual y una brecha salarial situada en España alrededor del 25%.

Las razones para la supervivencia de esta discriminación flagrante de las mujeres en el empleo no se ubican solamente, que también, en la regulación de este espacio. Es la asunción prácticamente en exclusiva del trabajo doméstico y del cuidado y, por tanto, la ausencia de los varones en este ámbito, la que subyace en gran medida a la perpetuación de las desigualdades en el mundo laboral. Las responsabilidades del ámbito doméstico conducen a una merma de la disponibilidad y la energía que podrían invertir las mujeres en el trabajo remunerado. Parten de una clara desigualdad de condiciones en comparación con los hombres a la hora de incorporarse al empleo.

Las estadísticas son claras: la Encuesta de Empleo del Tiempo realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) evidencia diferencias significativas entre hombres y mujeres. En un día promedio, las mujeres dedican tres

## El promover el empoderamiento y la capacidad de las mujeres de ser protagonistas de sus propias vidas, así como el fomentar la igualdad de oportunidades, continúan siendo estrategias imprescindibles para avanzar hacia la equidad de género

tro las relaciones entre géneros y ya no solamente a las mujeres de forma aislada. Aunque constituyó un giro de gran repercusión en el debate académico, no llegó a desplegar todo su potencial transformador en la práctica. De hecho, las políticas públicas que se habían puesto en marcha en algunos países europeos seguían dirigidas en exclusiva hacia las mujeres, con el objetivo de superar el déficit en los ámbitos político, laboral y económico para propiciar la igualdad de oportunidades (Meentzen/Gomáriz 2002).

La utilidad de estas políticas fue y sigue siendo innegable. No obstante, el hecho de que la equidad afecta en la misma medida a los hombres que a las mujeres no se trasladó al ámbito de actuación estratégica y no se plasmó en el desarrollo de políticas que enfocaran las relaciones de género y pretendieran cambiarlas de forma integral, con todos sus componentes. De hecho, en muchos casos, el término “género” vino a sustituir al de “mujer(es)” sin sig-

horas más al hogar y la familia que los varones, mientras que trabajan de manera remunerada dos horas menos (INE 2002). En materia de permisos por maternidad y paternidad, así como excedencias por cuidado familiar, se confirma lo que la Encuesta de Empleo de Tiempo sugiere. Según la legislación española, la madre es titular única del permiso de maternidad de 16 semanas, del que puede ceder una fracción al padre tras disfrutar de la parte obligatoria de seis semanas. Esta cesión, que significa un mayor compromiso del varón con el cuidado de sus hijos/as, se realizó en 2009 en tan sólo un 1,68% de los permisos otorgados (Ministerio de Trabajo e Inmigración 2009).

Un panorama similar encontramos con respecto a las excedencias por cuidado: de más de 37.000 disfrutadas en 2009 en el Estado Español por esta causa, solamente 2.161 (el 6%) fueron cogidas por hombres (Ministerio de

compartir el cuidado de hijos e hijas, sino que se concibe como un tiempo para que los padres puedan estar en casa con los/as hijos/as mientras que la madre se recupera del parto (Castro García/ Pazos Morán 2007).

Pese a estas estadísticas poco alentadoras en general y algún que otro indicio de cambio en particular, no hemos de caer en explicaciones estereotipadas, sino mirar más de cerca cuáles son las dificultades reales y específicas que enfrentan los hombres a la hora de querer estar presentes en mayor medida en este ámbito.

Un estudio encargado por el sindicato alemán Ver.di<sup>1</sup> ahondó en estas cuestiones (Döge 2004). El punto de partida fue una situación manifiestamente contradictoria. Mientras que un 70% de los hombres alemanes declaraba querer pasar más tiempo con sus hijos/as, tan sólo un 5% de los padres cogía una excedencia para cuidarlos. El estudio se propuso investigar en las empresas esta falta de concordancia entre intención y realidad, centrándose en los varones que habían cogido un permiso parental, excedencia o reducción de jornada y, por otro lado, en los comités de empresa y su papel ante estas cuestiones.

Los resultados revelaron que mientras que el proceso formal de solicitar la excedencia o reducción de jornada transcurrió en la mayoría de los casos sin problemas (también porque suponía una reducción de costes en recursos humanos), las reacciones de su entorno directo en su lugar de trabajo fueron notablemente más adversas. Los hombres experimentaron desde falta de comprensión y prejuicios hasta discriminación abierta y marginación. La reducción del tiempo de trabajo se interpretaba como un atrevimiento o desconsideración hacia el resto de las personas trabajadoras: el hombre que concilia vida laboral y familiar era considerado un vago. Ni compañeros ni superiores directos reconocían las responsabilidades familiares como motivo legítimo para reducir el tiempo invertido en el trabajo, y los hombres sentían la necesidad constante de justificarse.

Otro resultado destacable del estudio es la escasa importancia que otorgaron los hombres a los comités de empresa, tanto en el momento de solicitar información como durante el proceso de solicitud de permisos o reducciones. Los hombres se las arreglaron solos en la gran mayoría de los casos. Este hallazgo coincide

**En un día promedio, las mujeres dedican tres horas más al hogar y la familia que los varones, mientras que trabajan de manera remunerada dos horas menos (INE 2002). En materia de permisos por maternidad y paternidad, así como excedencias por cuidado familiar, se confirma lo que la Encuesta de Empleo de Tiempo sugiere.**

Trabajo 2009). Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (LOIEHM), de marzo de 2007, existe un permiso de paternidad específico, intransferible pero no-obligatorio, que ha sido acogido ampliamente por los varones. En todo el Estado, el porcentaje de los permisos de paternidad en relación a los de maternidad es del 80%.

Este dato es sumamente positivo, pues refleja la voluntad de muchos varones de involucrarse en mayor medida en el cuidado de sus hijas e hijos. Sin embargo, aunque el establecimiento del permiso de paternidad representa un buen punto de partida, resulta muy escaso para fomentar la corresponsabilidad y el compromiso de los varones con las tareas del cuidado. La corta duración del permiso de paternidad, actualmente de 15 días y del doble exactamente a partir del 2011, pone de manifiesto que no se puede considerar una herramienta real para

con conclusiones sobre los propios comités que, en general, consideraban la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como un problema secundario. El subtema “hombres y conciliación” quedaba relegado a un tercer plano (ibid.).

El estudio revela la necesidad de fomentar la naturalización de la asunción de responsabilidades en el cuidado y trabajo doméstico por parte de los varones. Las políticas públicas de equidad de género tienen que ser un instrumento eficaz para propiciar un ambiente favorable con el fin de que este cambio cultural se produzca. Esta constatación es válida para los países europeos en su conjunto. En este sentido, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres supone, sin lugar a dudas, un hito importante para las políticas de igualdad en España. No obstante, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y

romper la tradicional división sexual del trabajo. La obligatoriedad de una parte del permiso posibilita además el necesario cambio cultural en los varones y en las empresas.

En definitiva, avanzar hacia la equidad de género, romper la división sexual del trabajo y el dominio de los varones de gran parte de la vida política, económica y social, significa no solamente “cambiar a las mujeres” y posibilitar que lleguen al lugar que ocupan los varones. Significa transformar las relaciones de género, incluyendo “cambiar a los varones”.

Sin embargo, no es conveniente hacerse ilusiones poco realistas. Hombres abiertamente patriarcales no se interesarán por agendas de justicia de género si no las pueden aprovechar para obtener aún más “derechos” en su propio beneficio (Hearn 2001). No obstante, los varones tienen mucho que ganar con la equidad entre géneros. Sin minimizar en absoluto las consecuencias que acarrear los órdenes patriarcales para las mujeres, las experiencias de poder de los hombres son contradictorias y en muchas ocasiones alienantes (Kaufman 1994). Su dedicación en exclusiva al trabajo remunerado y su ausencia en las tareas del cuidado, por ejemplo, les facilita una mayor autonomía económica y social, pero les priva de una existencia plena y de una presencia en las distintas esferas y dimensiones de la vida.

En todo caso, una mayor incorporación de los hombres a la causa de la igualdad no debe suponer una nueva toma de control que pueda significar una merma de atención para la agenda de las mujeres con el argumento que ellos necesitan mayores recursos aún para solventar sus problemáticas (Hearn 2001). Es preciso no perder esta cuestión de vista.

Para el movimiento feminista, la incorporación de los varones requiere de una mayor apertura hacia ellos: resulta necesario buscar alianzas estratégicas e integrarles al trabajo común por la equidad de género, así como asegurar que las políticas de igualdad promovidas impacten sobre el conjunto de la sociedad, mujeres y hombres. Este proceso precisa la continuidad de espacios autónomos de mujeres, pero también, y cada vez más, la creación de espacios de actuación conjunta (Astelarra 2000).

En esta labor, el papel de los sindicatos y del feminismo que se inscribe en el movimiento sindical es muy significativo. El trabajo es un es-

### El desarrollo de formas de prácticas masculinas “profeministas” en el contexto de estas organizaciones es clave para romper la relación entre el poder y determinadas formas de masculinidad hegemónica y superar así desigualdades

laboral es poco efectiva con respecto al objetivo de fomentar la corresponsabilidad de los hombres.

Estudios a nivel europeo evidencian, y las estadísticas para el Estado Español así lo confirman, que los permisos transferibles (como el permiso de maternidad dispuesto en la LOIEHM) a los que teóricamente se pueden acoger ambos progenitores/as, en la práctica son asumidos por las mujeres, fomentando por tanto la división sexual del trabajo. Si bien la asunción del permiso intransferible de paternidad a partir de esta Ley es un paso en la dirección correcta, para superar la desigualdad resulta necesario ampliar el abanico de políticas públicas, dirigiendo una buena parte de ellas específicamente a los varones.

En materia de políticas públicas de conciliación, esto significa transitar hacia permisos intransferibles, de igual duración y con la misma parte obligatoria para ambos progenitores/as.<sup>2</sup> Ello posibilitaría y promovería la participación de los varones en las tareas del cuidado desde un principio, contribuyendo a

pacio clave para la negociación de las relaciones de género. Es una fuente de poder y recursos, un interés vital central y un medio de identidad, especialmente para los varones. Representa además un medio de resistencia ordinaria, cotidiana aunque estructural, frente a la equidad de género. Las actividades diarias de los varones en organizaciones comunes (*mainstream*) constituyen y construyen, por sí solas, una “barrera” al logro de la equidad (Hearn 2001). Queda por tanto mucho por hacer para los sindicatos: desde la realización de estudios aplicados para comprender mejor el papel de los varones en la perpetuación y superación de las jerarquías de género hasta la paulatina integración de esta cuestión en la acción sindical en sus distintas formas y niveles.

En este sentido, en un plano más interno, es preciso sumar a los varones al trabajo por la equidad de género en el movimiento sindical. Tal como lo expresa Hearn (2001), las organizaciones políticas *mainstream* se pueden concebir como lugares de organización de los varones. Aunque supuestamente neutras en términos de género, son a menudo de facto “organizaciones de hombres”. Los sindicatos ciertamente no se escapan a este diagnóstico, pese a todos los avances habidos en los últimos años. El desarrollo de formas de prácticas masculinas “profeministas” en el contexto de estas organizaciones es clave para romper la relación entre el poder y determinadas formas de masculinidad hegemónica y superar así desigualdades (ibid.). Avanzar en esta dirección es, sin duda alguna, una asignatura pendiente para el movimiento sindical.

Estas “prácticas masculinas profeministas” no se refieren a la adopción de un discurso de igualdad por motivos de corrección política por parte de los hombres, sino a un ejercicio de reflexión y transformación serio y continuado que aspire a deconstruir la masculinidad hegemónica. En la práctica, existe un sinfín de posibilidades por descubrir e ingeniar para abordar esta importante labor en el trabajo cotidiano, como la creación de espacios separados y conjuntos de reflexión y acción o la inclusión de módulos específicos sobre hombres y equidad de género en los cursos de formación sindical.

En definitiva, trabajar para lograr la equidad de género, sumar a los hombres a esta causa, no es un asunto secundario o marginal, sino que significa avanzar hacia una sociedad justa

en términos de género y, por tanto, hacia una sociedad con plenamente democrática. ♦

## BIBLIOGRAFÍA

Astelarra, Judith (2000): Autonomía y espacios de actuación conjunta. En: Gomáriz/Meentzen (comp.), *Democracia de Género. Una propuesta para Mujeres y Hombres del Siglo XXI*. San José/San Salvador.

Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (1998): *El normal caos del amor*. Barcelona.

Castro García, Carmen & Pazos Morán, María (2007): Permiso de maternidad, de paternidad y parentales en Europa. Algunos elementos para el análisis de la situación actual. En: Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Madrid, 1-55

Döge, Peter (2000): Investigación sobre hombres y democracia de género. En: Meentzen, A. & E. Gomáriz, *Democracia de Género. Una propuesta para Mujeres y Hombres del Siglo XXI*. San José/San Salvador.

(2004): *Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Familienorientierte Männer im betrieblichen Kontext*. Berlin: Institut für anwendungsbezogene Zukunftsforschung.

Instituto Nacional de Estadísticas Encuesta de empleo del tiempo.

Hearn, Jeff (2001): *Men and gender equality. Resistance, responsibilities and reaching out*. Keynote paper, Men and Gender Equality, 15/16 de marzo de 2001. Örebro, Suecia.

Kaufman, Michael (1994): Men, feminism, and men's contradictory experiences of power. En: Brod, Harry & ibid, *Theorizing masculinities*. Thousand Oaks: Sage Publications, 142-165.

Meentzen, A & Gómariz, E. (2002): *Estudio sobre la implementación metodológica de la Democracia de Género en la planificación y evaluación de proyectos*. Berlin.

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009): *Maternidad. Paternidad. Excedencia por cuidado familiar*. Madrid.

## NOTAS

<sup>1</sup> Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Sindicato Unificado de Servicios, es miembro de la DGB).

<sup>2</sup> Existe una plataforma (Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción) que solicita que los permisos por nacimiento y adopción se regulen de esta manera. Para mayor información: [www.nodo50.org/plataformapaternidad](http://www.nodo50.org/plataformapaternidad)

# Invisibilidad, ocultación y negación de las mujeres en la crisis

Elvira S. Llopis

VICEPRESIDENTA FUNDACIÓN 1º DE MAYO

La invisibilidad, la ocultación, la negación, han sido formas tradicionales de violencia. Ejercida tanto en su dimensión individual (sobre las personas) como en su dimensión social (sobre grupos humanos en función de una determinada característica identitaria), padecida tanto en su vertiente física (el confinamiento) como en su vertiente psicológica (la anulación), camuflada bajo argumentos imposibles (el bien común, la falsa inclusión, la inferioridad), lo cierto es que las mujeres hemos sido víctimas de esta forma de violencia de una manera permanente a lo largo de los tiempos.

Violencia como invisibilidad, ocultación y negación de las mujeres, presente en el encerramiento (la clausura, el harén y el convento, pero también la saya, el velo y el burka; pero también el espacio de lo doméstico), en el uso “neutro” del lenguaje, que hace que el hombre compendie a la humanidad, en la racionalidad también “neutra” de la ciencia.

Así pues, condenadas por la lógica patriarcal y sus “saberes” a la invisibilidad, tampoco los efectos de la crisis económica sobre las mujeres están siendo objeto de detenimiento y valoración ni por los medios de comunicación ni, desde luego, por las autoridades económicas.

Tampoco por parte de las distintas administraciones.

Si acaso, en estos terribles meses de efectos devastadores de la crisis en términos de destrucción de empleo, las mujeres hemos sido objeto de lo que podríamos considerar una cierta “ironía estadística”: Se afirma, con razón descriptiva, que no con inferencias causales, que el empleo femenino se ha visto afectado en menor medida que el empleo masculino.

Y es cierto. Una certeza que se basa sobre otra, a saber, aquella que nos habla de la intensa segregación ocupacional y sectorial de que he-

mos sido objeto las mujeres, que no hace sino poner de manifiesto la persistencia de la discriminación en el ámbito laboral.

De este modo, y en la medida en que la destrucción de empleo ha afectado primordialmente a la construcción y a la industria, sectores en los que la participación laboral de las mujeres es o bien testimonial (en el primero de los casos) o no alcanza el 25 por ciento (en el caso de la industria), y lo ha hecho en mucha menor medida en el sector servicios donde la presencia de mujeres ocupadas es mucho más que significativa.

A pesar de esa ironía, el paro femenino, que sigue estando por encima del masculino, también se ha incrementado en un 5,2 por ciento, un dato que no se ha comentado mucho.

Naturalmente, se trata del efecto de las grandes cifras. Pero ¿por qué las cifras referidas a mujeres siguen siendo “las pequeñas cifras”?

Tal vez habrá que buscar una explicación, cuanto menos plausible, en la persistencia de un modelo socio económico según el cual corresponde a los hombres ser los sustentadores económicos de las familias (tengan éstas la forma legal que tengan) y a las mujeres ser las proveedoras de cuidados y atención, naturalmente no retribuidas.

En este modelo, la aportación salarial de las mujeres (y el empleo del que proviene) es friccional, e intercambiable en términos de trabajo doméstico: en épocas de bonanza, cuando hay empleo disponible, las mujeres pueden acceder al mercado de trabajo, y parte de su actividad en términos de trabajo reproductivo puede, asimismo, salir al mercado. Pero cuando el mercado de trabajo se contrae, las mujeres abandonan actividad económica, acrecientan el cómputo de la población inactiva, “regresan” al trabajo reproductivo, invisible en términos económicos que crece en la misma me-

dida en que disminuyen los ingresos; un comportamiento que, dicho sea de paso, influye también en la contracción del consumo y, por tanto de la economía.

De este modo, el trabajo productivo de las mujeres sería siempre complementario al trabajo productivo principal, el de los varones y, en este esquema, las mujeres continuarían siendo económicamente dependientes.

Sin embargo, este comportamiento no es el que estamos presenciando ahora: No se ha comentado, a pesar de ser bien significativo, que la tasa de actividad femenina se ha incrementado desde el tercer trimestre de 2008 hasta el mismo trimestre de 2009 en un 1,1 por ciento, permaneciendo, a pesar de ello, 17,6 puntos por debajo de la de los varones, cuya tasa de actividad sí ha decrecido en un punto porcentual en el mismo periodo.

**La aportación salarial de las mujeres (y el empleo del que proviene) es friccional, e intercambiable en términos de trabajo doméstico: en épocas de bonanza, cuando hay empleo disponible, las mujeres pueden acceder al mercado de trabajo, y parte de su actividad en términos de trabajo reproductivo puede, asimismo, salir al mercado.**

¿Por qué esa diferente actitud hacia el mercado de trabajo de hombres y mujeres? Y también: ¿De dónde proviene esa “nueva” población activa? Algunos apuntes que pueden servir para responder a la primera de las preguntas no pueden ser sino desalentadores, en la medida en que no harían sino avalar la persistencia del modelo dual masculino/femenino al que antes nos referíamos.

Y es que esa concepción del empleo de las mujeres como friccional, genera como es sobradamente sabido, una segmentación del mercado de trabajo que relega a las mujeres a empleos escasamente retribuidos y escasamente protegidos, lo que unido a un bajo nivel de prestaciones de servicios públicos de atención y cuidados de la infancia, sobre todo en la edad comprendida entre 0 y 3 años, y de las personas en situación de dependencia, hace que las mujeres se planteen trabajar, en épocas

de bonanza, sólo de una manera que, sin matices peyorativos, podemos calificar de “oportunistas”, en el sentido de que, siendo los ingresos “principales” suficientes para hacer frente a los gastos, sólo se incorporan a la población activa si no hay coste de oportunidad o este es muy bajo.

Sin embargo, cuando los ingresos que hemos denominado “principales” decrecen y, en un contexto de endeudamiento general de las familias, no es posible hacer frente a los gastos, el umbral que define el coste de oportunidad se rebaja, las mujeres “incrementan su capacidad” para hacer frente a la actividad productiva y a la actividad reproductiva a la vez que ésta se incrementa también, en la medida en que se restringe el gasto de comprar en el mercado bienes y servicios que ahora vuelven a producirse, de manera económicamente invisible, en el hogar.

Un indicio que avala la anterior argumentación lo encontramos en el hecho de que el incremento de la población activa femenina que se ha producido entre 2008 y 2009 se corresponde con una disminución que se cifra, según datos de la EPA, en 480.000 mujeres inactivas cuya causa de inactividad era dedicarse a las denominadas “labores del hogar”.

En el mismo periodo, el número de hombres inactivos por la misma causa apenas se incrementó en 53.000, el gasto público en educación crecía el 1,9 por ciento (la mitad del incremento de los PGE), y el gasto público en dependencia, que en términos porcentuales experimentó un incremento muy sustantivo, contaba con la promesa de acceder a las prestaciones a las que se pudiera tener derecho en el plazo máximo de un año.

Esta salida “a la desesperada” de las mujeres en búsqueda de empleo repercutirá además, sin duda, en las condiciones y la calidad del mismo. La imperiosa necesidad de conseguir recursos económicos hace aceptar peores salarios, jornadas interminables y escasas garantías en cuanto a los riesgos para la salud; hace, asimismo, renunciar a derechos que, además, se suponen creados para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres (es decir, para mantenerlas cautivas de sus responsabilidades en el trabajo de atención y cuidado); hace que se incremente la economía sumergida, que se incremente la rotación en el empleo al haber más mano de obra

disponible en un mercado de trabajo que cuenta con grandes facilidades a efectos de sustitución de mano de obra.

Hace también que se produzca una mayor dependencia de las mujeres, que se ven obligadas a recurrir a su entorno familiar, generalmente al femenino, para compartir el cuidado de menores y dependientes; que se produzca una

merma en la calidad de vida de las propias mujeres, derivada de la sobrecarga física y psicológica, sin duda, pero también en las personas a las que ellas proporcionan atención y cuidado.

Hace, en fin, que el empobrecimiento económico se transforme con mayor intensidad en empobrecimiento social y humano. ♦



## Indicadores de empleo femenino en España

LAURA ARROYO ROMERO-SALAZAR

Directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres “8 de Marzo”.  
Fundación 1º de Mayo

La evolución del mercado de trabajo en España continúa la tendencia negativa de los últimos meses. Los datos relativos al cuarto trimestre de la Encuesta de Población Activa del año 2009, nos siguen hablando fundamentalmente de aumento del desempleo.

La crisis económica y la destrucción de empleo han cambiado sustancialmente la realidad laboral de nuestro país. Una situación marcada hasta el año 2008 por enormes diferencias en los indicadores laborales según sexo, brechas que se han acortado significativamente, disminuyendo las diferencias a causa del duro golpe causado al empleo masculino, en los primeros momentos de la crisis económica.

Pese a esto, los indicadores de empleo femenino continúan siendo peores que los masculinos. En primer lugar, por la peor situación de partida de las mujeres en el mercado laboral y, en segundo lugar, porque el empleo femenino también ha sufrido y sufre las consecuencias de la situación económica.

### Tasas de Actividad

En el cuarto trimestre de 2009, la tasa de actividad femenina en España se situaba en un 51,7%, un 0,3% superior a la existente en el mismo periodo del año 2008, continuando la evolución creciente de esta tasa en los últimos años. Pese a esta evolución positiva y al decrecimiento en un 1,1% de la tasa masculina, la brecha existente entre ambas tasas se sitúa en 16,4 puntos porcentuales.

Según Comunidades Autónomas, únicamente en cinco encontramos tasas de actividad femeninas superiores a la media estatal: Comunidad de Madrid (57,3%), Illes Balears (56,2%), Canarias (55%), Cataluña (54,8%) y País Valencià (52,9%).

No en todas las regiones la evolución de la tasa de actividad femenina ha sido positiva en el período considerado. Así, tanto en el Principado de Asturias (-0,8%) como en la Comunidad de Madrid (-0,4%) ha disminuido el porcentaje de mujeres declaradas activas.

**CUADRO 1. TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES DE 16 Y MÁS AÑOS EN ESPAÑA. (% MEDIAS ANUALES)**

	2008	2009*	Dif. 09IVT-09IIIT	Dif. 09IVT-08IVT
Andalucía	46,9	49,4	1,6	1,1
Aragón	50,4	50,7	-0,5	-0,2
Asturias (Principado de)	45,2	44,8	-0,6	-0,8
Baleares (Illes)	56,0	56,2	-4,7	0,6
Canarias	51,3	55,0	0,9	3,0
Cantabria	47,6	48,2	-0,7	0,1
Castilla y León	45,1	46,2	0,3	0,3
Castilla La Mancha	45,4	47,0	0,4	1,2
Cataluña	54,4	54,8	-0,6	-0,2
Comunitat Valenciana	51,6	52,9	0,5	-0,2
Extremadura	42,5	43,7	-0,2	0,9
Galicia	47,2	48,1	-0,1	-0,2
Madrid (Comunidad de)	56,5	57,3	0,2	-0,4
Murcia (Región de)	50,9	51,1	-1,0	0,0
Navarra (Comunidad Foral de)	52,3	52,3	0,2	0,1
País Vasco	49,6	50,8	0,6	0,4
Rioja (La)	49,9	51,5	0,8	1,0
Ceuta	41,0	42,9	-2,7	-2,8
Melilla	37,1	42,5	1,5	8,9
<b>TOTAL</b>	<b>50,5</b>	<b>51,7</b>	<b>0,2</b>	<b>0,3</b>

*Cuadro extraído del Hispabarómetro ([www.1mayo.ccoo.es](http://www.1mayo.ccoo.es))*

**Tasas de Empleo**

Encontramos, por primera vez en varios años, un decrecimiento de la tasa de empleo femenina en España, situándose en el cuarto trimestre del pasado año en un 41,8% de media, habiendo disminuido un 1,8% con respecto a igual periodo de 2008. También ha decrecido, de manera significativamente mayor, la tasa de empleo masculino, un 4,8%.

Ha disminuido la tasa de empleo, además, en todas las comunidades autónomas, exceptuando la tasa de empleo femenina en Canarias que ha aumentado un 0,6%, por lo que se mantiene la brecha existente entre los indicadores femeninos y masculinos de empleo. Una brecha de 13,6 puntos para el conjunto del país, y significativamente mayor en algunas regiones como Castilla La Mancha (19,7 puntos) y Extremadura (20,2 puntos).

**CUADRO 2. TASA DE EMPLEO DE LAS MUJERES DE 16 Y MÁS AÑOS EN ESPAÑA. (% MEDIAS ANUALES).**

	2008	2009*	Dif. 09IVT-09IIIT	Dif. 09IVT-08IVT
Andalucía	36,8	35,7	0,8	-0,7
Aragón	46,2	44,3	-0,5	-1,8
Asturias (Principado de)	40,2	38,0	-1,0	-2,0
Balears (Illes)	49,9	46,1	-7,9	-2,9
Canarias	41,5	40,1	0,8	0,6
Cantabria	43,4	41,8	-1,0	-1,8
Castilla y León	39,1	38,5	0,1	-0,6
Castilla La Mancha	38,4	36,7	-0,2	-1,1
Cataluña	49,5	46,3	-0,7	-2,5
Comunitat Valenciana	44,6	41,4	-0,1	-3,1
Extremadura	33,3	32,1	-1,0	-0,9
Galicia	42,3	41,3	-0,5	-1,7
Madrid (Comunidad de)	51,1	48,9	-0,1	-2,6
Murcia (Región de)	44,0	40,3	-2,6	-3,1
Navarra (Comunidad Foral de)	48,0	46,3	0,2	-0,9
País Vasco	45,8	44,4	0,1	-1,3
Rioja (La)	45,0	44,0	0,4	-0,7
Ceuta	30,0	27,4	-4,2	-6,0
Melilla	26,2	28,5	1,7	1,8
<b>ESPAÑA</b>	<b>43,9</b>	<b>41,8</b>	<b>-0,3</b>	<b>-1,8</b>

*Cuadro extraído del Hispabarómetro ([www.1mayo.ccoo.es](http://www.1mayo.ccoo.es))*

**Tasas de Paro**

La tasa de paro femenina en España (19,1%) venía decreciendo en los últimos años, tendencia que se rompe en el año 2009 en el que aumentan la tasa un 3,9% con respecto al año 2008. Una tasa de desempleo femenina, 0,4 puntos superior a la masculina, y significativamente mayor en algunas Comunidades Autónomas, como Andalucía, Canarias y Extremadura, donde superan el 26%.

Tasa que ha aumentado en todas las regiones, sin excepción, con incrementos mayores en la Comunidad Murciana (6,1%), Illes Balears (6%) y País Valencià (5,7%).

El crecimiento de la tasa de paro masculina ha sido aún mayor, situándose en 2009 en el 18,6%, casi se ha duplicado el porcentaje de varones en desempleo. Un crecimiento para España del 5,7% con respecto al IV trimestre de 2008, que se ha producido en todas las comunidades autónomas, incluso por encima del femenino en algunas como Castilla La Mancha, Extremadura y Galicia.

Encontramos en el año 2009 una importante reducción de la brecha entre la tasa de paro femenina y la masculina, 0,4 puntos porcentuales, e incluso en Illes Balears, Cataluña, Murcia, Aragón y País Valenciá, encontramos tasas de paro masculinas superiores a las de las mujeres debido al importante impacto de la crisis en sectores mayoritariamente ocupados por varones, como la construcción y la industria, y como consecuencia el gran volumen de empleo masculino destruido, y no a la mejora de los indicadores de empleo femeninos.

**CUADRO 3. TASA DE PARO DE LAS MUJERES DE 16 Y MÁS AÑOS EN ESPAÑA. (% MEDIAS ANUALES).**

	2008	2009*	Dif. 09IVT-09IIIT	Dif. 09IVT-08IVT
Andalucía	21,5	27,7	-0,2	3,1
Aragón	8,2	12,6	0,0	3,2
Asturias (Principado de)	11,0	15,2	1,2	2,9
Balears (Illes)	10,8	18,0	6,1	6,0
Canarias	19,0	27,1	-1,9	3,0
Cantabria	8,9	13,3	0,5	3,7
Castilla y León	13,4	16,5	0,2	1,7
Castilla La Mancha	15,4	21,9	0,1	4,4
Cataluña	9,0	15,6	0,0	4,2
Comunitat Valenciana	13,6	21,7	-0,1	5,7
Extremadura	21,6	26,6	1,4	3,7
Galicia	10,4	14,1	0,7	3,2
Madrid (Comunidad de)	9,6	14,8	0,2	3,8
Murcia (Región de)	13,6	21,1	2,8	6,1
Navarra (Comunidad Foral de)	8,3	11,4	0,1	1,9
País Vasco	7,7	12,5	0,8	3,3
Rioja (La)	9,8	14,5	0,2	3,0
Ceuta	26,8	36,2	2,5	9,2
Melilla	29,3	33,0	-4,5	12,5
<b>ESPAÑA</b>	<b>13,0</b>	<b>19,1</b>	<b>0,4</b>	<b>3,9</b>

*Cuadro extraído del Hispabarómetro ([www.imayo.ccoo.es](http://www.imayo.ccoo.es))*