

I Xornada Universitaria Galega en Xénero



Roles de xénero en tempos de crise

I Xornada Universitaria Galega en Xénero



Roles de xénero en tempos de crise

I Xornada Universitaria Galega en Xénero



Roles de xénero en tempos de crise

Edición a cargo de
Eva Aguayo Lorenzo, Ana Jesús López Díaz, Anabel González Penín

2013

Universidade de Santiago de Compostela
Universidade da Coruña
Universidade de Vigo

Xornada Universitaria Galega en Xénero (1ª. 2013. Santiago de Compostela)

Roles de xénero en tempos de crise [Recurso electrónico] / I Xornada Universitaria Galega en Xénero, XUGeX; edición a cargo de Eva Aguayo Lorenzo, Ana Jesús López Díaz, Anabel González Penín. — Santiago de Compostela : Universidade de Santiago de Compostela, Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, 2013

1 disco compacto (CD-ROM) ; 12 cm

D.L. C 2074-2013. — ISBN: 978-84-15876-62-5

1. Igualdade de xénero — Congresos 2. Mulleres — Traballo — Congresos 3. Discriminación sexual no emprego — Congresos 4. Mulleres — Condicións sociais — Congresos I. Aguayo Lorenzo, Eva, ed. lit. II. López Díaz, Ana Jesús, ed. lit. III. González Penín, Anabel, ed. lit. IV. Universidade de Santiago de Compostela. Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, ed.

342.7-055.2:061.3(461.11 Santiago de Compostela)

32:396:061.3(461.11 Santiago de Compostela)

396:32:061.3(461.11 Santiago de Compostela)

© Universidade de Santiago de Compostela, 2013

© Universidade da Coruña, 2013

© Universidade de Vigo, 2013

Promove

Oficina de Igualdade de Xénero da Universidade de Santiago de Compostela

Oficina para a Igualdade de Xénero da Universidade da Coruña

Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo

Edición técnica

Servizo de Publicacións e Intercambio Científico

Universidade de Santiago de Compostela

Deseño e maquetación

Mabel Aguayo, CB

DL: C 2074-2013

ISBN 978-84-15876-62-5

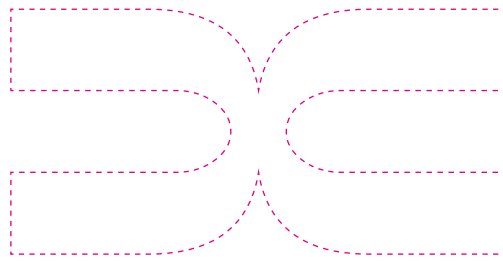
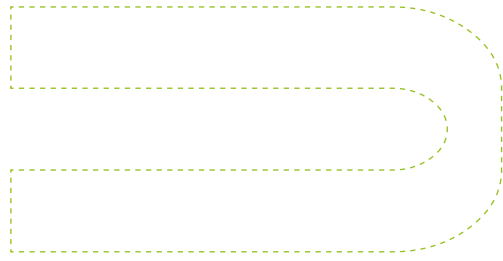
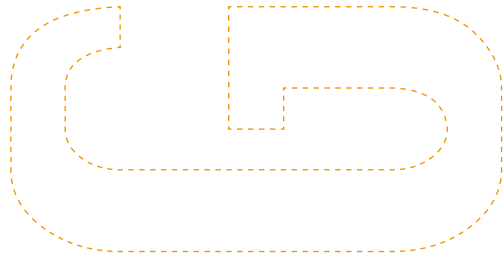
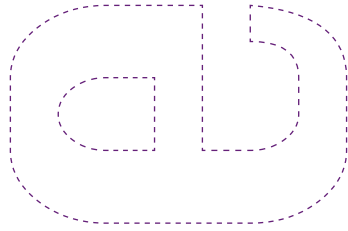
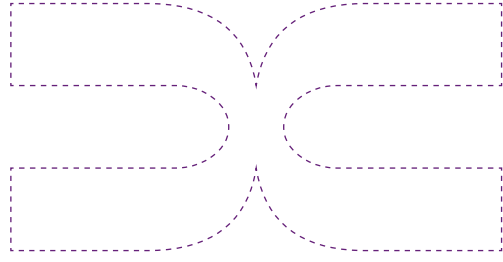
Presentación

A I Xornada Universitaria Galega en Xénero, que tivo lugar os días 20 e 21 de xuño de 2013 en Santiago de Compostela baixo o lema «Roles de xénero en tempos de crise», xorde como unha iniciativa con vocación de continuidade das oficinas/unidades de igualdade das tres universidades. O obxectivo é achegármonos aos temas de xénero cunha visión multidisciplinar, así como crearmos un punto de encontro e intercambio de ideas do persoal docente e investigador do sistema universitario galego interesado por este enfoque.

Nun momento de crise económica, financeira, social e cultural como o actual, a Xornada centrouse nas repercusións que esta crise ten sobre os roles de xénero. Así, nela tratamos as seguintes tres áreas temáticas: *políticas públicas de igualdade*, coordinada pola Oficina de Igualdade de Xénero da USC; *mulleres e mercado laboral*, coordinada pola Oficina para a Igualdade de Xénero da UDC; e *corresponsabilidade e conciliación*, coordinada pola Unidade de Igualdade da Uvigo. A publicación que agora presentamos recolle os resultados da Xornada en forma de conferencias, relatorios das mesas redondas e comunicacións presentadas.

Queremos expresar o noso agradecemento pola boa acollida desta iniciativa, con cerca de 100 participantes e 34 comunicacións aceptadas, e igualmente pola colaboración do Comité Científico avaliador e a subvención da Secretaría Xeral da Igualdade da Xunta de Galicia, cofinanciada polo Fondo Social Europeo, que fixo posible a posta en marcha deste proxecto.

O Comité Organizador



I Xornada Universitaria Galega en Xénero

1

Políticas públicas de igualdade 13

Coordinada pola Oficina de Igualdade de Xénero da Universidade de Santiago de Compostela USC

Conferencia convidada:

- *Logros y retos en las políticas de igualdad: el mainstreaming en Euskadi*
Arantxa Elizondo Lopetegui, María Silvestre Cabrera y Ainhoa Novo Arbona. . . . 15

Mesa redonda:

- *Sobre a necesidade dunha ciencia con perspectiva de xénero: androcen-trismo, patriarcado e estereotipos nos estudos de xénero*
Ana Sánchez Bello 25
- *As políticas de igualdade de xénero en tempos de crise. O caso galego*
Isabel Diz Otero e Marta Lois González 31

Comunicacións:

- *A discriminación de xénero nos instrumentos constitucionais de protección de dereitos. Especial referencia á defensa da muller con discapacidade*
Miguel Vieito Villar 43
- *Mediación en violencia de género: ¿complemento al actual modelo procesal penal?*
Cristina Torrado Tarrío e Cristina Alonso Salgado 49
- *O nesgo de xénero na formación musical superior. Formulacións existentes e novas perspectivas*
M^a Eugenia Bolaño Amigo 55
- *Retrocesos en materia de políticas de igualdade en España: organismos, instrumentos e axenda política*
Alba Alonso Álvarez 61
- *A representación descriptiva das mulleres e as políticas de xénero*
Natalia Paleo Mosquera 69

- *A comunicación igualitaria nos plans de igualdade das universidades públicas españolas*
M^a José Méndez Lois, Felicidad Barreiro Fernández, Elisa Teresa Zamora Rodríguez e M^a del Rosario Castro González. 77
- *Gasto público, dependencia e igualdade. Reflexiones desde la perspectiva de género*
Nélida Lamelas Castellanos. 85
- *Problemas da aplicación das políticas de igualdade no sector pesqueiro: representatividade nas confrarías de pescadores e pescadoras de Galicia*
María Bastida Domínguez, Maite Cancelo Márquez, Purificación Alfonso Riveiro, Ana Isabel Pérez López e Teresa Rivas Grande. 93
- *Xestión da calidade en clave de xénero. Boas prácticas en deporte universitario.*
Marta Bobo Arce e Cristina López Villar 101

2

Mulleres e mercado laboral..... 107

Coordinada pola Oficina para a Igualdade de Xénero da Universidade da Coruña

Conferencia convidada:

- *Austeridad e intensificación del trabajo de las mujeres durante la Gran recesión*
Lina Gálvez Muñoz 109

Mesa redonda:

- *Muller excarcerada e emprendemento*
Isabel Novo Corti 121
- *Mujeres, formación y mercado de trabajo*
Ana María Porto Castro 133
- *La segregación ocupacional por razón de género y sus efectos sobre el bienestar de las mujeres*
Coral del Río Otero 145
- *Guía Woman Emprende para la elaboración del plan de empresa neutro en términos de género y pensado para spin-off*
Eva López Barrio 157

Comunicacións:

- *Las mujeres víctimas de violencia de género y la problemática para acceder al mercado laboral*
Almudena Valiño Ces 171
- *Unha siphnose das dificultades e achegas das mulleres no mundo formativo e laboral ó longo da historia*
Rocío Chao Fernández, María Dorinda Mato Vázquez, Roberto Suárez Brandariz e José María Mesías Lema 179
- *A muller emprendedora nos viveiros galegos*
Francisco Jesús Ferreiro Seoane e Marta Camino Santos 187
- *Análise das metas laborais desde a perspectiva de xénero. Vinculación co neosexismo*
Yolanda Rodríguez Castro, María Lameiras Fernández, María Victoria Carrera Fernández, Patricia Alonso Ruido e Emilio Paz Porto 193
- *Análisis de las medidas para mejorar la incorporación y permanencia de la mujer en el mercado laboral: situación actual y perspectivas futuras*
Alberto Vaquero García 199
- *La inserción laboral de las ingenieras navales. ¿Realidad o ficción?*
Almudena Filgueira Vizoso, Isabel Neira Gómez, Marta Portela Maseda y Eugenio Muñoz Camacho 207
- *La trayectoria profesional de las mujeres gallegas en la marina mercante: una carrera de obstáculos*
Rosa de la Campa Portela, M^a de los Ángeles Bouza Prego, Julio Louro Rodríguez y María Matilde García Sánchez 213
- *Arquitectas mozas galegas: Relatos da súas estratexias de supervivencia na crise*
María Novas Ferradás e Natalia Rivas Quarneti 221
- *Unha valoración en perspectiva de xénero do traballo de coidados e da contribución ao benestar por parte das persoas lonxevas*
Xosé Cordero Torrón, Fausto Dopico Gutiérrez del Arroyo, María del Pilar Freire Esparís, Eduardo Pis Sánchez e M^a Xosé Rodríguez Galdo 229
- *Muller e lei de dependencia: nichos de emprego?*
Diana Fernández Méndez 237



- *As mulleres nas cooperativas de traballo asociado en Galicia. 2008-2012*
Fernando Corbelle Cacabelos, Raquel Doallo Álvarez e María Dolores Santos Rey 245
- *Perspectiva de xénero nos centros tecnolóxicos galegos*
M^a Isabel Diéguez Castrillón e Xulia Guntín Araujo 255
- *Panorama del empleo y los salarios en España y en Europa desde una perspectiva de género, 2000-2012*
María Carmen Guisán Seijas y Pilar Expósito Díaz 263
- *La tutoría universitaria con perspectiva de género. Claves para la construcción de la identidad profesional de las universitarias*
Margarita Valcarce Fernández 271
- *Mujer y trabajo hoy*
M^a Asunción López Arranz e M^a del Pilar Millor Arias 279
- *Liderazgo y género en la formación profesional* M^a Josefa Mosteiro García, M^a Dolores Castro País e M^a Sandra Rodríguez Burgos 285

3

Corresponsabilidade e conciliación..... 293

Coordinada pola Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo

Conferencia convidada:

- *Conceptions of Equality: Two Paradigms for Reconciling Paid Work and Family Responsibilities*
Collen Sheppard 295

Mesa redonda:

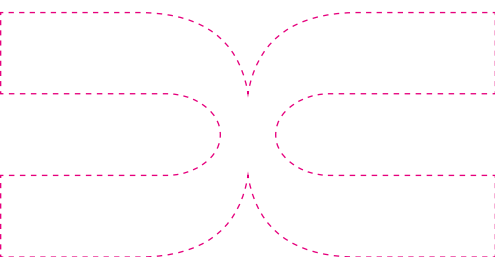
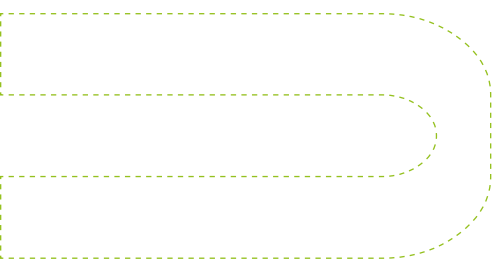
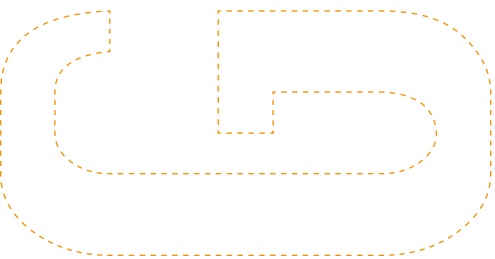
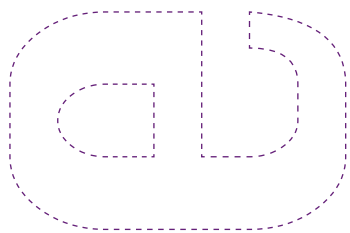
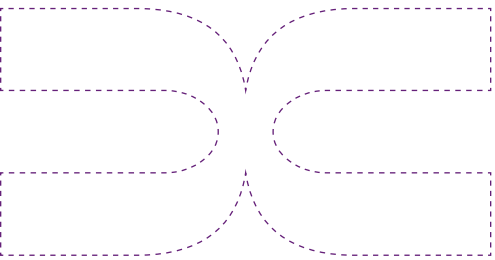
- *Conciliación da vida persoal, familiar e laboral e política de emprego*
Francisca Fernández Prol 311
- *Conciliación e corresponsabilidade*
Yolanda Maneiro Vázquez 323
- *La experiencia de las mujeres inmigrantes en el sector doméstico de asistencia*
Raquel Martínez Buján 333

Comunicacións:

- *Adolescencia, tempo non escolar e roles de xénero*
Juan José Lorenzo Castiñeiras e Tania Merelas Iglesias. 341
- *Impacto de la percepción de la cultura amigable con la conciliación en las actitudes y comportamientos del personal: un análisis en el ámbito universitario*
M^a Dolores Álvarez Pérez, Adolfo Carballo Penela, Laura García García y Pilar Rivera Torres 349
- *Corresponsabilidad, trabajo doméstico y usos del tiempo*
Adela Reig Botella y María Asunción López Arranz 357
- *La doble presencia como riesgo psicosocial en las docentes universitarias*
María Matilde García Sánchez, M^a Ángeles Bouza Prego, Rosa Mary de la Campa Portela y Jesús Luis Saleta Canosa 363
- *A conciliación no colectivo do persoal docente e investigador da Universidade de Santiago de Compostela. Un estudo a partir da metodoloxía de empregos do tempo*
Xosé Cordero Torrón, Fausto Dopico Gutiérrez del Arroyo, M^a Pilar Freire Esparís, Elisa Jato Seijas, M^a José Méndez Lois, Eduardo Pis Sánchez e M^a Xosé Rodríguez Galdo. 371
- *Tiempo que dedican madres y padres a las tareas domésticas*
Yolanda Rodríguez Castro, María Lameiras Fernández, M^a Victoria Carrera Fernández, Patricia Alonso Ruido y Emilio Paz Porto 379

■ **Comité organizador** 387

Comité científico 387



1

Políticas públicas de igualdade

*Coordinada pola Oficina de Igualdade de Xénero da
Universidade de Santiago de Compostela USC*

Logros y retos en las políticas de igualdad: el mainstreaming en Euskadi

Arantxa Elizondo Lopetegui, María Silvestre Cabrera y Ainhoa Novo Arbona¹

Universidad del País Vasco, Universidad de Deusto

(arantxa.elizondo@ehu.es, maria.silvestre@deusto.es, ainhoa.novo@ehu.es)

Resumen – Este artículo pretende realizar una reflexión sobre la efectividad del enfoque de transversalidad o *mainstreaming* en las políticas de igualdad a partir de determinados casos concretos de políticas de igualdad, en concreto, mediante el análisis de algunas prácticas puestas en marcha parte del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Euskadi entre 2009 y 2012. Para ello, se presentan y valoran los siguientes proyectos: la evaluación previa del impacto de género, los presupuestos de género y la metodología de evaluación de las políticas de igualdad. Como se observa son, todas ellas, medidas dirigidas a la intervención dentro de la propia Administración, paso ineludible del *mainstreaming* o estrategia transversal de género.

Es evidente que el *mainstreaming* es una estrategia importante para impulsar las políticas de igualdad de los poderes públicos; sin embargo, cada vez es más necesario detenerse en el análisis de su impacto real en la implementación de acciones concretas y en la asunción de dicha estrategia como un elemento consolidado y generalizado. En el caso de que la respuesta fuera negativa, deberíamos avanzar en el diseño de nuevas prácticas que permitan una mayor eficacia de la transversalidad de las políticas de igualdad.

1. – Introducción: Actuaciones en el marco del mainstreaming

La aplicación de la transversalidad en la práctica se ha encontrado con importantes obstáculos puesto que supone necesariamente una transformación en el enfoque, el proceso y la evaluación de los programas y actuaciones implementados por una institución o administración pública. Así, el enorme potencial teórico que supone su definición se ha

¹ **Arantxa Elizondo Lopetegui.** Profesora titular del Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad del País Vasco. Ex Secretaria General de Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer (2009-2012). arantxa.elizondo@ehu.es

María Silvestre Cabrera. Profesora titular de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Deusto. Ex Directora de Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer (2009-2012) maria.silvestre@deusto.es

Ainhoa Novo Arbona. Profesora agregada del Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad del País Vasco. Ex Asesora de Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer (2012) ainhoa.novo@ehu.es

encontrado con un desarrollo práctico bastante limitado. Por ese motivo, resulta fundamental el análisis y la valoración de las herramientas concretas de actuación que se han puesto en marcha en diferentes contextos institucionales con el objetivo de materializar este enfoque. En este apartado se recogen y analizan tres tipos de actuaciones orientadas a la aplicación del *mainstreaming* llevadas a cabo por la administración autonómica de la Comunidad Autónoma del País Vasco en los últimos años: la evaluación previa del impacto de género, los presupuestos de género y la metodología de evaluación de las políticas de igualdad.

2. – Evaluación previa del impacto de género²

La evaluación de impacto en función del género se concibe como una herramienta de *mainstreaming* puesto que persigue la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas políticas públicas. La *Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género* elaborada por la Comisión Europea en 1996 recogía que «decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aún cuando esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara. Se procede a una evaluación de impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas». Desde entonces la necesidad de evaluar el impacto de género en los distintos ámbitos de intervención se ha venido reiterando en los programas y estrategias europeas para la igualdad entre hombres y mujeres.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres aprobada por el Parlamento Vasco establece que «los poderes públicos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de política públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos» (art. 18.1).

Para ello, los artículos 19 a 22 de la Ley señalan los trámites concretos que configuran el procedimiento de evaluación del impacto en función del género a los que han de ajustarse las administraciones públicas vascas. En cumplimiento de lo previsto en los referidos artículos, el Consejo de Gobierno aprobó en 2007 las *Directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres*.³

En 2008 se creó un apartado sobre evaluación de impacto de género en la intranet del Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde donde el personal del Gobierno Vasco puede consultar, además de la normativa aplicable y los materiales de apoyo anteriormente citados,

2 Este apartado está basado en el Informe «Criterios para la elaboración y aplicación de las evaluaciones previas de impacto en función del género» elaborado en 2012 por el Grupo Técnico de Trabajo de la Comisión Interinstitucional de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma Vasca.

3 Publicadas en el BOPV del 31 de marzo de 2007.



los informes de impacto emitidos. Hasta 2012, esta base de datos contenía más de 400 informes de impacto en función del género relativos a normas aprobadas desde 2007.⁴ El desglose por años y rango normativo de las normas y actos informados se muestra en la siguiente tabla:

	Leyes	Decretos	Órdenes	Resoluciones	Total
2007	6	25	12	1	44
2008	19	46	51	2	118
2009	3	49	35	4	91
2010	9	36	29	1	75
2011	18	54	14	1	87
Total	55	210	141	9	415

Tabla 1: Número de normas con informe de impacto de género por rango y año. 2007-2011.

Fuente: Emakunde. 2012. Criterios para la elaboración y aplicación de las evaluaciones previas de impacto en función del género.

El siguiente gráfico muestra la evolución en el tiempo del número de normas y actos administrativos que han incorporado en su tramitación informes de evaluación de impacto de género.

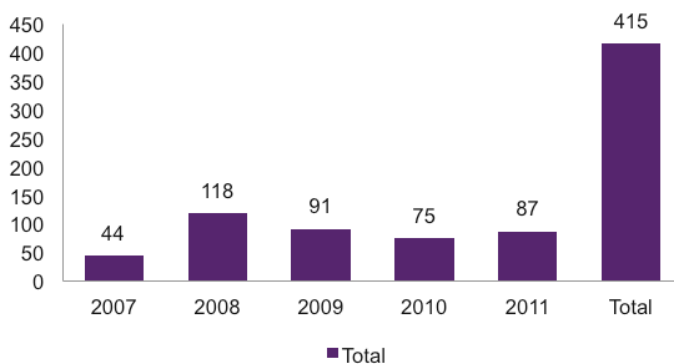


Gráfico 1: Evolución del número total de normas con informe de impacto de género. 2007-2012.

Fuente: Emakunde. 2012. Criterios para la elaboración y aplicación de las evaluaciones previas de impacto en función del género.

4 Hay que subrayar que no todas las normas están sujetas a este trámite puesto que las que se refieren a aspectos puramente organizativos están exentas.



La evaluación del impacto en función del género es una potente herramienta para la incorporación sistemática de la perspectiva de género en la normativa. Esta herramienta tiene una enorme capacidad de incidencia en el *mainstreaming* puesto que implica no sólo a los organismos de igualdad sino también a todos los departamentos de cada gobierno, rasgo que puede acentuarse en función de las características concretas que tenga su tramitación haciendo, por ejemplo, que sean las propias instancias promotoras de cada norma quienes tengan que llevar a cabo este paso, como es el caso de Euskadi.

La evaluación del impacto en función del género, es una evaluación «ex-ante», es decir, se realiza durante el periodo de preparación o elaboración de la norma antes de que la propuesta normativa sea aprobada. Esto tiene la ventaja de que puede contribuir a prevenir y corregir los posibles efectos negativos de la norma correspondiente.

Podemos considerar que la simple obligación de tener que realizar el trámite de evaluación de impacto hace que los departamentos incluyan alguna medida de igualdad que, probablemente, no habrían incluido en caso de no tener que pasar por esta revisión. Además, la existencia del informe de verificación posterior de Emakunde plantea la posibilidad de hacer propuestas al contenido de las normas.

En el lado de las debilidades hay que señalar, precisamente, que ese informe de verificación de Emakunde es preceptivo pero no vinculante. En todo caso, la mayor resistencia mostrada por parte de los diferentes departamentos se ha planteado por la carencia de los datos necesarios para realizar la estimación de impacto de género, carencia que se ha intentado paliar en los últimos años. Además, la realización del informe de impacto de género añade una fase más a la tramitación de las disposiciones normativas. Con frecuencia, esto se ha entendido como un aumento de la carga de trabajo y demasiadas veces también como una dilatación en el proceso.

3. – Presupuestos con perspectiva de género

El Presupuesto Público es un documento político que determina las prioridades sobre las que actuar, refleja la mayor o menor capacidad de permeabilidad de las demandas sociales y la opción redistributiva de los poderes públicos. A través del presupuesto quedan recogidas las prioridades, objetivos y los intereses generales que persigue el poder político. El presupuesto con perspectiva de género (PPG) es un concepto abierto y difuso que puede implicar la incorporación del valor de la igualdad entre mujeres y hombres en la formulación, en la implementación o en la evaluación.

La perspectiva adoptada en el proyecto de PPG aplicado a cuatro Departamentos del Gobierno Vasco⁵ entre 2010 y 2012 tiene en cuenta la potencialidad que tiene el presu-

5 Los cuatro Departamentos que participaron en el proyecto de PPG fueron: El Departamento de Cultura, el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, el Departamento de Justicia y Administración Pública (el área de Administración) y el Departamento de Industria. La investigación se desarrolló a propuesta de Emakunde con el acuerdo de los Departamentos implicados.

puesto para fiscalizar y evaluar las actuaciones de las Administraciones Públicas, es decir, para medir el grado de eficacia y eficiencia de la Administración Pública con el objetivo/valor de la igualdad de mujeres y hombres. El objetivo de la investigación fue determinar en qué medida el presupuesto público cumple con el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. La hipótesis principal es que los presupuestos son poco eficaces y eficientes para lograr la igualdad de mujeres y hombres. Esto implica que no favorecen la redistribución equitativa de recursos económicos dado que las mujeres son en menor medida que los hombres beneficiarias directas del gasto de transferencias corrientes de las Administraciones Públicas.

El modelo de análisis adoptado por Emakunde ha incidido en la evaluación, es decir, en determinar cuál es la incidencia del presupuesto ejecutado. La opción elegida ha sido incluir todos los programas que se desarrollan en los Departamentos implicados sin tener en cuenta si su objetivo es la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres o se dirigen específicamente a alguno de los colectivos, mujeres u hombres. En cuanto a los capítulos del presupuesto, se decidió incidir en el gasto corriente, es decir, en los recursos económicos que se redistribuyen a través de los capítulos I (gasto de personas) y el capítulo IV (transferencias corrientes).

En ese sentido, se optó por el análisis de las personas beneficiarias de los programas presupuestarios en primera instancia. Las personas beneficiarias directas de los presupuestos públicos son aquellas que reciben los recursos públicos, sin embargo, no siempre estas personas son las beneficiarias últimas objeto de los programas. De este modo, algunas transferencias presupuestarias financian la actividad de algunas entidades, que son las beneficiarias directas, para que presten un servicio en favor de personas o entidades, que son las beneficiarias últimas. En ocasiones, entre las personas beneficiarias directas y últimas están las beneficiarias intermedias, es decir, las personas que en nombre de las beneficiarias directas prestan o ejecutan este servicio. En la primera etapa del proyecto de análisis del presupuesto con perspectiva de género se ha incidido en la identificación de las personas beneficiarias directas e intermedias que están señaladas por las administraciones públicas y se han recogido recomendaciones sobre cómo avanzar en la recogida de datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias últimas, dado que ambas categorías deberían ser objeto del presupuesto con perspectiva de género de cara al futuro.

4. – Evaluación de políticas de igualdad

La evaluación de las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres constituye una práctica consolidada en la CAE desde los años 90. De acuerdo con la legislación, corresponde al Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde la evaluación de la actuación de los poderes públicos en esta materia, no sólo en lo que se refiere al Gobierno Vasco sino

también a las instituciones forales y municipales en consonancia con el enfoque de transversalidad o *mainstreaming* desde el que se desarrollan las políticas de igualdad en la actualidad. La metodología de las evaluaciones se ha ido complejizando paulatinamente aunque hasta hace poco ha tenido un carácter eminentemente cuantitativo orientado a recoger el número de acciones desarrolladas dentro de cada objetivo establecido.⁶ Haciendo una síntesis general, podemos decir que casi todas ellas eran evaluaciones de implementación y de resultados realizadas ex post por agentes externos en colaboración con las propias instituciones.

En consecuencia en 2009 se impulsó un proceso de reflexión mediante el cual se planteó la necesidad de avanzar hacia una perspectiva más integral de la evaluación teniendo en cuenta aspectos como la coherencia interinstitucional (el significado de la igualdad para las distintas entidades implicadas) y el impacto social u *outcome* (el efecto de las políticas públicas sobre la sociedad en general).

estructura del V Plan de igualdad de mujeres y hombres aprobado en 2010. Dicho Plan consta de tres apartados: Gobernanza, Ejes de Intervención (empoderamiento y cambio de valores, organización social corresponsable y violencia contra las mujeres) y el Modelo de Gestión del propio Plan. El aplicativo informático se centra en los dos primeros apartados mediante dos cuestionarios que se refieren a cada uno de ellos: Gobernanza, que recoge información sobre las intervenciones institucionales de carácter interno y las Fichas de Actuación, que recogen las acciones concretas relativas a los ejes de intervención.

La nueva herramienta informática aumenta la agilidad en el proceso de recogida, explotación y análisis de la información, permite una más amplia difusión de la información y es útil para los propios organismos implicados. Se pretende que cada entidad pueda tener acceso inmediato a la información que ha registrado pudiendo obtener indicadores comparados sobre su situación respecto al conjunto de entidades o a las entidades que presenten un perfil análogo al suyo. Como consecuencia el aumento del índice de respuesta respecto al sistema anterior de evaluación fue del 100%. En ediciones previas tomaban parte en la evaluación alrededor de 100 entidades mientras que los datos para 2010 y 2011 señalan un claro aumento, con 196 y 212 entidades respectivamente. Asimismo, el número de cuestionarios incluidos en el aplicativo informático aumentó ligeramente del primer al segundo período de recogida de información.

6 Se puede consultar información al respecto en la página web de Emakunde (www.emakunde.euskadi.net) así como acceder a los documentos completos en el Centro de Documentación del Instituto.



	Gobernanza		Fichas de Actuación	
	2010	2011	2010	2011
Departamentos Gobierno Vasco	11	11	226	362
Diputaciones Forales	3	3	134	146
Ayuntamientos y Mancomunidades	88	88	434	398
Otras Instituciones y Entidades Organismos Autónomos, Empresas públicas	17	20	233	306
TOTAL	119	122	1.027	1.212

Tabla 2: Número total de cuestionarios incluidos en el aplicativo

Fuente: Emakunde. 2012. Elaboración de las evaluaciones anuales de los años 2010, 2011, 2012 y 2013 y la evaluación ex post del desarrollo e implementación del V Plan para Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE: Avance Periodo 2010-2011- Ikertalde.

5. – Conclusión: Valoración sobre el impacto real del mainstreaming

A continuación vamos a realizar la valoración de la eficacia del *mainstreaming* a partir de los tres casos analizados: la evaluación previa de impacto de género (EIG), la evaluación de políticas de igualdad (EPI) y el presupuesto con perspectiva de género (PPG). Partimos de una concepción de eficacia entendida como la capacidad para conseguir un resultado determinado y establecemos los resultados a partir de la definición de *mainstreaming* utilizada en este trabajo.

«La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas» (Consejo de Europa, recogida en Instituto de la Mujer, 1999: 26)

La definición nos permite determinar cuatro ámbitos diferentes: 1. Procesos políticos; 2.



Niveles institucionales; 3. Etapas de las políticas públicas y; 4. Agentes. Las conclusiones vienen resumidas en la Tabla 5.

5.1. – Procesos políticos

Los tres casos analizados han tenido una clara incidencia en la transformación de los procesos de la administración. Sin embargo, es posible establecer una gradación en función de la intensidad del impacto obtenido por cada una de las herramientas. El diferente grado de impacto nos viene dado por la incidencia directa en los procedimientos administrativos y por el grado de alcance de la medida en términos de procesos y personal afectado. Así entendido, el mayor el impacto lo tiene el EIG puesto que incide directamente en la tramitación normativa, modificando de forma obligatoria su procedimiento e involucrando al personal técnico de todos los departamentos en sus diferentes fases. En segundo lugar situaríamos el grado de impacto de la EPI, puesto que crea una nueva metodología de evaluación de políticas públicas, aunque no termina de incidir directamente en los procesos previos al ser un sistema expost. En tercer lugar está el PPG puesto que su grado de impacto en los procesos políticos ha resultado muy limitado al tratarse de una opción voluntaria cuya iniciativa y desarrollo procede de fuera del propio departamento y que podría o no condicionar el procedimiento solo en función de la voluntad política.

5.2. – Niveles institucionales

El complejo entramado institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y su distribución competencial introduce un elemento de dificultad a la hora de evaluar el impacto del *mainstreaming*.

Sin duda, el Instituto Vasco de la Mujer – Emakunde juega un difícil papel puesto que de acuerdo con la Ley de Igualdad, le corresponde proponer normativa en materia de igualdad pero son otras las instituciones que ejecutan las políticas de igualdad: Departamentos de Gobierno, Diputaciones Forales y Ayuntamientos.

También aquí podemos realizar una gradación del impacto de los tres casos analizados, atendiendo a los niveles institucionales. En este caso, la EPI ocupa el primer lugar, puesto que todos los poderes públicos de la CAE se someten a la evaluación de sus políticas públicas que corresponde realizar a Emakunde. En segundo lugar, situaríamos la EIG dado que, aunque se trata de un mandato establecido por ley, solo se está llevando de forma sistemática desde las instituciones autonómicas. Merece la pena señalar los intentos que alguna Diputación y algunos Ayuntamientos han hecho para tratar de definir un procedimiento para llevar a cabo el EIG. Por último, de nuevo, situamos el PPG dado que, aunque no es un proyecto piloto y nace con vocación de continuidad, se ha mantenido exclusivamente en las instituciones autonómicas y solo se ha aplicado a algunos departamentos.

5.3. – Etapas de las políticas públicas



Atendiendo a la definición de las etapas en la gestión pública, es evidente que no se ha conseguido implementar la perspectiva de *mainstreaming* de género en todas y cada una de ellas. En este caso, vamos a proceder a desglosar las etapas para cada uno de los tres casos analizados identificando la etapa o etapas en que más impacto ha tenido cada herramienta. En el caso de la EIG podemos considerar que su mayor incidencia ha sido en la «planificación»; en el caso de EPI ha sido, lógicamente en la fase de «evaluación» y en el caso de PPG, si bien sustantivamente deberíamos hablar de «toma de decisiones», el caso analizado, por su propia metodología expost y actual análisis de resultados, se limita a la «evaluación».

5.4. – Agentes

Valoramos en este último apartado el grado de permeabilidad de la perspectiva de género en los agentes o actores políticos y la importancia que han tenido para su implementación. En el caso de la EIG, debido a su preceptividad legal, los actores tienen menos influencia, aunque sí inciden en la calidad, interés e implicación de los informes. El análisis de la incidencia de los actores en el EIP nos sitúa de nuevo en el debate sobre la incidencia de la complejidad institucional de la CAE. En este caso, el actor indiscutible es Emakunde puesto que es el Instituto el que tiene el mandato legal y el resto de poderes públicos responden a su requerimiento. De nuevo aquí, tiene significación la lejanía establecida entre quién tiene el mandato y quién ejecuta dicho mandato. Por último, en el caso de los PPG, cobra una importancia determinante el compromiso y voluntad política de los máximos responsables. En este caso, debemos mencionar, por considerarlo cualitativamente significativo, que en tres de los cuatro Departamentos implicados, la máxima responsabilidad le correspondía a una mujer Consejera.

	Procesos	Niveles	Etapas	Agentes
Grado 1	EIG	EPI	EIG	PPG
Grado 2	EPI	EIG	EPI	EPI
Grado 3	PPG	PPG	PPG	EIG

Tabla 3: Evaluación de la eficacia de los tres casos de mainstreaming atendiendo a la consecución de resultados

Fuente: Elaboración propia

Como última conclusión, hay que afirmar que la eficacia del *mainstreaming* será mayor cuando la medida o herramienta utilizada posea estructura para su implementación y exista legislación que la regule. Estos son dos elementos clave y garantes de que la medida pueda tener continuidad, factor fundamental para garantizar un verdadero cambio social.

Precisamente, estos dos elementos son los que, en gran medida, han condicionado la clasificación de los tres casos analizados. En este sentido, cabría decir, por ejemplo, que si la presupuestación con perspectiva de género contara con estructura y fuera un man-

dato normativo es más que posible que fuera uno de los instrumentos del *mainstreaming* que más impacto alcanzara en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Referencias

Comisión Interinstitucional de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma Vasca(2012): *Criterios para la elaboración y aplicación de las evaluaciones previas de impacto en función del género*. Emakunde.

Consejo de Europa (1999): *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid.

Emakunde (2012): *Elaboración de las evaluaciones anuales de los años 2010, 2011 y 2012*.

Emakunde (2012): *Evaluación ex post del desarrollo e implementación del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE: Avance Periodo 2010-2011*. Ikertalde.

Emakunde (2012): *Sistema de indicadores. Igualdad mujeres y hombres en la CAE*.



Sobre a necesidade dunha ciencia con perspectiva de xénero: androcentrismo, patriarcado e estereotipos nos estudos de xénero

Ana Sánchez Bello

Universidade da Coruña

(ana.sanchez.bello@udc.es)

Resumo – A concepción da ciencia como un ente que está fixada sobre presupostos de obxectividade e que non ten influencias en relación ás cuestións da etnia, relixión, situación económica, xénero, etc. supuxo a concreción dunha ciencia na que se estipula que a igualdade estaba garantida de facto. Esta premisa trouxo como consecuencia a invisibilidade e o aniquilamento das experiencias, vivencias e expectativas que veñen marcadas por unha desigualdade social real e efectiva e que están a influír no decorrer científico. A inclusión da perspectiva de xénero nos diversos campos científicos supuxo a modificación das categorías científicas. Neste sentido podemos apreciar o gran cambio conceptual acontecido nas ciencias sociais, onde non só se levou a cabo unha revisión da epistemoloxía científica, senón tamén das súas metodoloxías, propoñendo unha outra visión da realidade socialmente construída e, consecuentemente con iso, unha outra forma de actuación na práctica social, con implicación directa na vida de mulleres e homes. O cuestionamento do androcentrismo, o patriarcado e os estereotipos xogan un papel destacado nunha ciencia con perspectiva de xénero.

1. – Introducción

A reivindicación a favor da educación foi unha das primeiras reclamacións invocadas polas mulleres como medio para incorporarse ao espazo público e, deste modo, lograr independencia e autonomía persoal. O acceso á formación académica leva implícito dous grandes fitos na historia das mulleres: por un lado, a posibilidade de acceso a traballos de maior cualificación que os que tradicionalmente realizaban as mulleres na industria ou na agricultura, pasando a ocupar traballos de «colo branco». O segundo gran fito será o recoñecemento social das potencialidades intelectuais das mulleres, ao mesmo tempo que se reforzaba o seu auto-recoñecemento como individuos de pleno dereito. O acceso á educación institucional trouxo consigo un feito que cambiaría a vida das mulleres e, por ende, da sociedade, como foi o ingreso imparabile destas en todos os ámbitos sociais e, dende entón, a loita polo recoñecemento das súas aptitudes para desempeñar calquera posto nos diversos espazos sociais non parou de facerse escoitar.

Dende as primeiras reivindicacións a favor da educación das mulleres ata os nosos días, a relación entre o ámbito científico e o xénero feminino modificouse de maneira extraordinaria.

ria ao conseguir moitas das demandas que se viñan esixindo, dende o movemento sufraxista e radical do século XIX, e que se concreta na actualidade no feito de que a capacidade intelectual das mulleres quedou suficientemente probada, así como o seu interese por posuír unha formación de calidade, tal e como amosan os índices de nivel de éxito escolar.

O movemento feminista é un exemplo de como as institucións sociais, que estaban ancoradas nun forte patriarcado, puxeron en tea de xuízo os presupostos xenéricos sobre a incapacidade das mulleres para realizaren tarefas consideradas exclusivamente masculinas. Neste sentido a ciencia e, especificamente, todas aquelas científicas que traballaron arreo de forma invisible, xogaron un papel fundamental para desterrar os prexuízos sexistas sobre a incapacidade intelectual das mulleres, sobre o seu suposto desinterese polo coñecemento científico e a súa inclinación natural cara a cuestións domésticas e familiares.

2. – A repercusión da teoría de xénero na ciencia androcéntrica

Existe un forte campo de crítica androcéntrica en que se cuestiona a neutralidade dos coñecementos tradicionais, isto é, a concepción de que o coñecemento está libre de valores e, máis concretamente, cuestiónase o papel dunha ciencia que está encadrada nos valores masculinos, no punto de vista masculino do mundo. Este feito lévanos a asegurar a existencia da parcialidade do coñecemento científico clásico sobre o que se considera positivo e negativo, sobre o destacable e o que se invisibiliza. As diversas perspectivas científicas inflúen de xeito salientable nas actuacións prácticas, pois estas tenden a se orientar en correspondencia coas percepcións e as conviccións previas das crenzas asignadas ás mulleres e aos varóns. Esta é unha realidade que se traslada á ciencia, de aí a importancia capital de revisarmos os conceptos científicos que reverten na formación escolar.

Os movementos feministas puxeron de relevo como a ciencia posúe nesgos de xénero que implican perspectivas parciais, androcéntricas, o que comporta a imposición da obxectivización do masculino sen considerar o punto de vista das mulleres. A constitución da ciencia androcéntrica supuxo a conceptualización e a configuración dunha perspectiva que marcou o punto de vista dos varóns e que se plasma na estruturación do pensamento en categorías dicotómicas como son: público e privado; obxectividade e subxectividade; razón e sentimento. O parcelamento da realidade así establecida supón xuízos de valor sobre os aspectos sinalados ao realizar unha xerarquía interesada sobre o socialmente valorado, que lles outorga preponderancia aos considerados masculinos e obvia e/ou menospreza os considerados femininos. As definicións sociais fican parceladas nunha forte dicotomía social que enfronta os ámbitos feminino e masculino, o que xustifica a desigualdade implícita das mulleres ao se lles recoñeceren uns valores femininos (supostamente innatos) que non posúen valor social. Son as concepcións adscritas ao xénero masculino (o público, o poder, a conquista, a competitividade) as que impregnaron o ámbito científico que, historicamente, estivo en mans dos varóns e está deseñado desde experiencias masculinas, tomándose como referente universal da humanidade o varón [1] [2].



A ciencia dáse a coñecer como un ente abstracto, inmanente, incontestable, sen poñer en interdito que esta a levar a cabo persoas que posúen unha carga de pensamento e ideoloxía propia, motivo polo cal sofre unha forte carga de valores e xuízos previos sobre a masculinidade e a feminidade, até o punto de poder afirmar que a neutralidade do coñecemento supón a lexitimación do androcentrismo. A inclusión masiva das mulleres en certos campos científicos supuxo a modificación das categorías científicas. Neste sentido podemos apreciar o gran cambio conceptual acontecido nas ciencias sociais, onde non só se levou a cabo unha revisión da epistemoloxía científica, senón tamén das súas metodoloxías, proponendo unha outra visión da realidade socialmente construída e, consecuentemente con iso, unha outra forma de actuación. Parece imprescindible, cando menos nun primeiro momento, o aumento de mulleres científicas que apostan por lles daren voz ás mulleres, co fin de buscaren a pluralidade nas categorías epistemolóxicas; non se trata de sumar a perspectiva «feminina» á ciencia, senón de realizar unha reconceptualización para facela máis humana. O androcentrismo na ciencia dá como resultado a súa parcialidade. Cómpre o contraste coa perspectiva da outra visión da humanidade, cómpre usarmos outras lentes máis apropiadas para observar aquilo que nos rodea con maior exactitude; en efecto, «Copérnico non necesitou cambiar de planeta para chegar á conclusión de que a Terra non era o centro do universo, senón que contemplou a problemática formulada con ollos diferentes rexeitando o xeocentrismo.» [3].

Nas disciplinas denominadas «ciencias duras», nas cales as mulleres están menos representadas, non se conseguiu esta «revolución científica», tal e como o manifestan científicas como Eveling Fox Keller, Bárbara McClintock ou Donna Haraway no campo da física, a bioloxía molecular e a ciberciencia, respectivamente [4] [5]. Estas investigadoras poñen obxeccións á ciencia que se está a desenvolver nas súas áreas de traballo e propoñen mudanzas na interpretación dos seus campos de investigación, que son aínda minoritarios. Estes campos da alta investigación científica seguen a estar en mans de varóns e a comunidade científica segue sen ter en conta a importancia das apreciacións das teorías de xénero para que a ciencia reverta os seus beneficios na consecución dunha sociedade máis equitativa e, por ende, máis xusta. Poderíamos afirmar que a ciencia nestes termos é «mala ciencia» [1], xa que o coñecemento que se obtén está parcializado, exclúe a metade da poboación; en palabras de Ángel Pérez Gómez: «a produción de coñecemento válido e relevante concíbese como un proceso de construción de novos significados e representacións a partir do contraste das interpretacións que os diferentes suxeitos participantes ofrecen da situación en que viven» [6].

A perspectiva de xénero construíu un forte campo de crítica androcéntrica en que se cuestionou a neutralidade dos coñecementos tradicionais, é dicir, a concepción segundo a cal o coñecemento está libre de valores e, en concreto, de valores masculinos ou do punto de vista masculino sobre o mundo. Esta nova interpretación sobre a tradición científica fai explícita a parcialidade sobre o que se considera positivo e negativo, sobre o que é digno de mencionar e o que se invisibiliza na denominada «ciencia tradicional».



3. – A destacada importancia da conceptualización do patriarcado

A partir dos anos setenta o patriarcado constitúe a formulación específica para dar nome ao conxunto de situacións de opresión na que vive o colectivo feminino. Desde a orde patriarcal cuestiónanse as diferentes institucións sociais que configuran a estrutura social, tales como a política, a economía, o sistema educativo, o ámbito relixioso, o mundo laboral ou a familia, desde as cales actúa a discriminación das mulleres. O ámbito científico tamén é posto en cuestión ao introducir a concepción do patriarcado como proposta de análise da desigualdade.

O termo patriarcado sobreveu a diversos cambios na súa conceptualización, desde a antigüidade, pasando polas disquisicións do marxismo até a definición xeneralizada na actualidade. A orixe da acepción de patriarcado deriva das lexislacións grega e romana, na que a cabeza de familia tiña poder legal e económico absoluto sobre o resto de membros da familia [7]. Desde os anos setenta a teoría feminista xeneralizou o seu uso na linguaxe común como o dominio masculino sobre as mulleres na sociedade en xeral, deixando ao carón as acepcións relacionadas co papel que xogaban os homes nas civilizacións antigas. Este cambio na súa formulación comezou a súa andaina coa publicación «DásMutterrecht» de Bachofen en 1861 [8], [9].

Como se leva a cabo o dominio masculino no ámbito científico? Co obxecto de contestar a esta pregunta recorreremos a dous enfoques teóricos que, analizados conxuntamente, nos fan albiscar o marco xeral da opresión do colectivo feminino. Por una parte, atopámonos con teorías que poñen a énfase nos aspectos coercitivos e, por outra, aquelas que se apoian nos aspectos de voluntariedade. Segundo Janet Saltzman (1989), as teorías baseadas nos aspectos coercitivos «céntranse na habilidade dos homes para manter as súas vantaxes sobre as mulleres a forza de recursos de poder superiores: económicos, políticos, ideolóxicos e en grao moito menor, físicos» [10]. No caso da ciencia este poder atópase en quen decide que se investiga e cales son recursos económicos que se dan para o seu financiamento.

As teorías que subliñan as posicións coercitivas son fundamentalmente as teorías feministas socialistas, as que poñen énfase na relación patriarcadocapitalismo. O feminismo socialista apóiase en dous aspectos que dan explicación á desigualdade entre os sexos: a desvantaxe das mulleres en canto aos recursos sociais e a división sexual do traballo. De tal xeito que entenden que os varóns son os que teñen poder para controlar os medios de produción e, polo tanto, serían os que posúen o poder para que o colectivo feminino desenvolva o traballo gratuíto ou ben son man de obra barata e postos de menor valía económica. Neste sentido, como é ben coñecido, as mulleres son maioría nos ámbitos científicos de menor prestixio social e económico, podemos tomar como exemplo os datos que proporciona o CSIC para o ano 2012, nos que se constata que hai un porcentaxe de 76,67 % de investigadores fronte a un 23,33 % de investigadoras [11]. Tamén son salientables as altas porcentaxes de mulleres que traballan nos laboratorios en relación ás baixas porcentaxes de aquelas que dirixen proxectos.

4. – O poder dos estereotipos de xénero como influencia androcéntrica no ámbito científico

A sociedade patriarcal confire certos atributos específicos para as mulleres e para os varóns. Esta concepción sexista reproducirase no mercado laboral, tanto por parte de quen demanda un emprego como de quen o oferta: quen demanda, porque varóns e mulleres constrúen aspiracións diferentes canto á vocación profesional e á responsabilidade familiar e quen oferta, porque presupón que as mulleres priman a familia ao traballo extradoméstico [10] e que isto lles resta competitividade laboral. Os procesos de socialización que crean identidades específicas polo que respecta ao sexo «encárnanse nuns hábitos claramente diferentes de acordo co principio de división dominante e capaces de percibiren o mundo de acordo con ese principio» [12].

O estereotipo posúe un poder tal que se constatou como influíu de xeito determinante na historia da ciencia. Os estereotipos están tan interiorizados que nin sequera somos capaces de pensar sobre eles, acéptanse sen se cuestionaren, móstranse como evidentes e, como tales, non semellan necesitar de demostración, por todo iso limitan o noso pensamento e, por tanto, a nosa acción. En palabras de Jorge Larrosa «os estereotipos son os lugares comúns do discurso, o que todo o mundo di, o que todo o mundo sabe. Algo é un estereotipo cando convoca mecanicamente o asentimento, cando é inmediatamente comprendido, cando case non o hai que dicir. E grande é o poder dos estereotipos, asemade tan evidentes e tan convincentes». É certo que o poder do estereotipo foi realmente definitorio e considerouse como o primeiro mecanismo ideolóxico que reproduce e, ao mesmo tempo, reforza as desigualdades de xénero. Cuestionar as capacidades das mulleres para se integraren no ámbito público era, até non hai moito, aceptado como unha realidade innegable, asumíase como natural.

A representación simbólica do que é e o que debe ser un home e unha muller está a condicionar a inmersión desta última na sociedade. Desde que nacemos a imaxe que se proxecta sobre os individuos condiciona a súa vida posterior, a súa vida adulta, cuxa maior referencia se atopará no mundo laboral. «As oportunidades de emprego das mulleres están limitadas polos estereotipos e as normas sociais. O realismo á hora de facer as opcións profesionais reforza o mecanismo da división sexual do traballo, orientando maioritariamente ás mulleres cara aos sectores tradicionais feminizados» [13].

Os contidos cos que se traballa no ámbito científico tradicional son un medio irrenunciabile para coñecermos cal é a representación simbólica sobre a configuración feminina e masculina que se lle está a ofrecer á sociedade. A través deles coñecemos se perduran os estereotipos de xénero sobre o que é ser varón e muller e a súa representación da función social que realizan, así como a súa capacidade para a devandita realización. Ora ben, unha ciencia con perspectiva de xénero, non só se enriquecerá cun tratamento non androcéntrico nos termos arriba sinalados, senón que, ademais, cómpre realizarmos análises sobre como a propia ciencia valora a

centralidade masculina do punto de vista social desde as distintas disciplinas que se desenvolven. Hai que comezar a asumir o androcentrismo científico cos mesmos esforzos realizados para visibilizar o desigual tratamento e valoración do masculino e do feminino na linguaxe iconográfica.

A calidade da ciencia, en termos democráticos, só é asumible se nela se aumenta a diversidade dos modelos sociais expostos. Neste caso, a introdución das perspectivas femininas, en paridade de condicións coas masculinas, faría efectivo, cando menos, un destes principios democráticos. Mentres a ciencia siga a primar o modelo masculino como o mellor e máis desexable perderase unha parte fundamental do seu papel no desenvolvemento da sociedade, ao se veren limitadas as súas funcións sociais. A ciencia debe recoller a perspectiva do mundo do feminino e darlles un tratamento equilibrado á súa presenza, protagonismo, achegas, posibilidades e requirimentos tentando non caer no androcentrismo que impregna gran número das súas tendencias e que mostran prexuízos e nesgos sobre a realidade feminina, fomentados a través do seu poder como ámbito científico. Asegurar que exista unha porcentaxe similar entre os modelos de mulleres e varóns suporá unha riqueza para as futuras xeracións, que aprenderán de primeira man a equidade de xénero como algo incuestionable.

Referencias

- [1] HARDING, Sandra. (1996): *Ciencia y Feminismo*. Madrid: Morata.
- [2] DAVID, Miriam (1994): «Introducción crítica: género y educación», EN ACKER, Sandra: *Género y educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid: Narcea.
- [3] MORENO, Montserrat (1993): *Cómo se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela*. Barcelona: Icaria. páx.19.
- [4] KELLER, Evelyn Fox (1985): *Reflections on Gender and Science*. Yale: Yale University Press.
- [5] HARAWAY, Donna J. (1991): «A Cyborg Manifesto: Science, Technology, and Socialist-Feminism in the Late Twentieth Century», Simians, Cyborgs and Women: The Reinvention of Nature. New York: Routledge.
- [6] PÉREZ GÓMEZ, Angel I. (1998): *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. Madrid: Morata. páx.61
- [7] LERNER, Gerda(1990): *La creación del patriarcado*. Barcelona: Crítica.
- [8] VALCÁRCEL, Amelia (1994): *Sexo y filosofía. Sobre mujer y poder*. Barcelona: Anthropos.
- [9] AMORÓS, Celia (1991): *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Barcelona: Anthropos.
- [10] SALTZMAN, Janet (1989): *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Madrid: Cátedra.
- [11] CSIC (2013): *Ciencia y sociedad*. [<http://www.csic.es/web/guest/mujeres-y-ciencia>]
- [12] BORDIEU, Pierre (2000): *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama. páx. 38.
- [13] AMORÓS, Ana (1995): «División sexual del trabajo», en Celia AMORÓS (dir.). *Diez palabras clave sobre la mujer*. Navarra: Verbo Divino. páx. 285.

As políticas de igualdade de xénero en tempos de crise. O caso galego

Isabel Diz Otero e Marta Lois González

Universidade de Santiago de Compostela

(isabel.diz@usc.es, martairene.lois@usc.es)

Resumo – O presente relatorio ten por obxectivos analizar o estado de implementación das políticas de igualdade de xénero no ámbito da administración pública galega. Neste sentido busca responder ás seguintes preguntas: que tipo de actuacións en materia de igualdade se levaron a cabo na Comunidade autónoma galega?, que cambios intraorganizativos e novas institucións supuxo a incorporación da perspectiva de xénero neste nivel de goberno?, pódese falar de madurez e consolidación do impulso institucional galego en materia de xénero?, influíu a cor política nos cambios e a evolución das políticas de xénero en Galicia?, son os recursos institucionais galegos para a igualdade do presente unha garantía de futuro?

1. – Introducción

O obxectivo deste relatorio é analizar as reformas e transformacións recentes das políticas públicas de igualdade de xénero á luz do contexto de crise actual e a cor política como posibles factores que poden estar intervindo nesta área. Nun artigo publicado no ano 2011 [1] acerca da institucionalización da igualdade de xénero a comezos do século vinte e un constatábase a importante evolución e consolidacións das políticas de xénero. Á vista desa evolución positiva preguntámonos se os recursos institucionais galegos para a igualdade establecidos constituían unha garantía de futuro. Dúas variables importantes apareceron en escena nos últimos anos que apuntan á relevancia actual desta pregunta. En efecto, tanto a irrupción da crise económica como a presenza no goberno autonómico galego do Partido Popular durante xa dúas novas legislaturas obrigan a unha nova reconsideración da evolución destas políticas así como unha explicación da influencia xogada por estas dúas variables.

Este traballo, por tanto, analizará a evolución da maquinaria da igualdade e políticas de xénero en Galicia con o fin de contestar ás seguintes preguntas: Que tipo de actuacións en materia de igualdade se levaron a cabo?, que cambios intraorganizativos e novas institucións supuxo a incorporación da perspectiva de xénero neste nivel de goberno?, pódese falar de madurez e consolidación do impulso institucional galego en materia de xénero?, influíu a cor política nos cambios e a evolución das políticas de xénero en Galicia?, son os hoxe reducidos recursos institucionais galegos para a igualdade unha garantía de continuidade?, Podemos falar de procesos de desinstitucionalización das políticas de igualdade?

2. – O desenvolvemento das políticas de xénero na Comunidade autónoma de Galicia: Accións, axenda e estruturas

O desenvolvemento das políticas de xénero na Comunidade autónoma de Galicia, aínda que un pouco máis tardío, foi paralelo aos avances en diferentes institucións europeas e españolas. A partir dos anos 90 leváronse a cabo diversas actuacións públicas en materia de igualdade entre mulleres e homes, actuacións que progresaron seguindo en gran medida a lóxica evolutiva das distintas políticas de xénero, desde as políticas de igualdade de oportunidades até o mainstreaming, pero tamén condicionadas pola cor política do goberno.

A Lei 3/1991, do 14 de xaneiro, de creación do Servizo Galego de Promoción da igualdade do home e da muller (SGI) foi debatida e aprobada no Pleno do Parlamento de Galicia o 18 de decembro de 1990. A súa aprobación supuxo o punto de partida do feminismo institucional na comunidade galega ao crear o primeiro organismo específico cuxa finalidade principal foi a de introducir as políticas de igualdade a nivel autonómico.

Entre as razóns que levaron ao primeiro goberno popular presidido por Fraga Iribarne á creación do SGI, ademais das sinaladas noutras investigacións como mimetismo institucional e influencia do contexto europeo [2], cobra un peso significativo a postura que na oposición mantivera este partido na anterior lexislatura. Durante o goberno tripartido da segunda lexislatura, as iniciativas parlamentarias de demanda de creación dun organismo de igualdade autonómico foron apoiadas polo grupo parlamentario popular na oposición. Unha vez chegado ao poder, a marcha atrás facíase difícil.

Desde comezos dos anos 90 até o ano 2005, o Partido Popular levou a cabo políticas de igualdade de xénero do mesmo xeito que ocorreu noutras autonomías. Neste sentido, a diferenza doutros contextos, estas políticas foron paulatinamente aceptadas en España [3], mesmo en administracións máis conservadoras. En xeral, os partidos conservadores incrementaron as súas actitudes favorables ás demandas feministas de igualdade de xénero como consecuencia de aspectos diversos como a necesidade de competir coa esquerda polo voto feminino, a crecente influencia da lexislación supranacional europea así como unha maior incorporación das mulleres á política [4]. No entanto, a pesar deste interese común, non implica unha coincidencia de resultado e contido respecto das políticas de xénero. De acordo con Candice Ortals a cor política do goberno en Galicia marcou unha diferenza significativa entre os casos galego e andaluz, pois implicou un afastamento das demandas feministas e unhas políticas públicas centradas no rol de nai tradicional da muller e no marco da familia [5].

A partir do cambio no goberno no ano 2005 e até principios de 2009 destacan dous aspectos importantes para a análise da evolución das políticas de igualdade. Por unha banda, o goberno é ocupado por dous partidos de esquerda -PSdeG-PSOE e BNG- cunha importante tradición de defensa dos intereses das mulleres. Doutra banda, ao tratarse



dun goberno bipartito, os dous partidos tentaron liderar a política de igualdade desde as súas áreas de goberno, o que contribuíu a unha maior presenza desta na axenda política.

Nestes momentos, a mediados do 2013, aínda no medio do proceso de crise económica-financieira iniciada en 2007, e xa en curso unha segunda lexislatura do PP tras o goberno bipartito, resulta imprescindible levar a cabo unha valoración dos posibles cambios e retrocesos en materia de igualdade.

Accións

O impulso das políticas públicas de igualdade de xénero, isto é, das medidas destinadas a eliminar as discriminacións contra as mulleres, concretouse fundamentalmente a través dos plans de igualdade de oportunidades. Os plans de igualdade, como se indicou máis arriba, constitúen un conxunto de medidas aprobadas por un goberno para seren aplicadas polos departamentos que o compoñen nun determinado intervalo temporal [6]. Son o principal instrumento de actuación dos organismos que traballan para a eliminación das relacións desiguais de xénero. Desde a creación do SGI, puxéronse en funcionamento seis plans de igualdade:

I Plan para a igualdade de oportunidades das mulleres galegas, 1992-1994

II Plan para a igualdade de oportunidades das mulleres galegas, 1995-1997

III Plan para a igualdade de oportunidades das mulleres galegas, 1998-2001

IV Plan para a igualdade de oportunidades das mulleres galegas, 2002-2005

V Plan do Goberno galego para a igualdade entre mulleres e homes, 2007-2010

VI Plan galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013-2015

O título do V Plan de Igualdade supuxo un salto cualitativo respecto das políticas de xénero por dous motivos. En primeiro lugar, e por primeira vez, atopámonos diante dun plan do Goberno galego. Os plans anteriores foron aprobados polo Pleno do Consello do SGI, o que significaba un compromiso menor por parte do goberno do momento e unha maior dificultade para lograr que outros departamentos se sentisen forzados á hora de cumprir as medidas recollidas nos plans. En segundo lugar, a alusión explícita a mulleres e homes como destinatarios do V Plan, fronte á referencia só ás mulleres nos anteriores, evidencia o cambio de perspectiva á hora de entender as políticas de igualdade como algo que beneficia á sociedade no seu conxunto e que necesariamente ten que implicar tamén aos homes. O VI Plan, vixente na actualidade, mantivo esta nova perspectiva, así como parte da metodoloxía de elaboración, contando co conxunto das consellerías do goberno da Xunta de Galicia.

Por outro lado, se se observan con detalle os contidos dos plans é posible identificar outro dos aspectos significativos da evolución das políticas de igualdade en Galicia, a saber, a adopción da estratexia do *mainstreaming*.

Como se indica no cadro 2 referido ás áreas de actuación dos plans galegos de igualdade, o *mainstreaming* incorpórase por primeira vez no III Plan de Igualdade. Con todo, mentres que a maior parte dos plans combinan políticas específicas co novo *mainstreaming*, o V Plan avanza cualitativamente nesta estratexia deseñando liñas de actuación xenéricas que perseguen o cambio das condicións estruturais que condicionan a persistencia da desigualdade nas sociedades actuais¹. O VI Plan, no sentido subliñado anteriormente, tamén segue nesta liña de actuación a partir de grandes eixos estratéxicos que en este caso son os seguintes: mellora da gobernanza a favor da igualdade, cambio de valores e modelos para a igualdade, aproveitamento do talento feminino, conciliación corresponsable e calidade de vida, participación activa das mulleres na sociedade e acción integral para combater a violencia de xénero.

Áreas de actuación	I	II	III	IV	V	VI
Participación sociopolítica						
Sensibilización						
Medios de comunicación						
Educación						
Formación e emprego						
Conciliación						
Cultura						
Deporte						
Desenvolvemento sostenible						
Saúde						
Servizos sociais						
Violencia de xénero						
Mainstreaming						

Cadro 2: Tipoloxía de áreas de actuación nos plans galegos de igualdade.

Fonte: elaboración propia a partir de Alonso (2007a)

Xunto con estes plans de igualdade de contido xeral atopámonos con tres plans específicos que podemos enmarcar na estratexia do *mainstreaming*: *O Plan de Fomento da Corresponsabilidade* e *o Plan para a Saúde integral das Mulleres*, aprobados os dous no

1 As liñas estratéxicas deste V Plan foron catro: participación e empoderamento; acceso a información e aos recursos; formación en igualdade entre mulleres e homes; e tratamento integral da violencia de xénero.



2007 e o Programa Galego de Muller e Ciencia, aprobado no ano 2008. A diferenza da acción anterior, os plans xerais de igualdade, o goberno actual non seguiu este tipo de estratexia como forma de actuación. Desde que no ano 2009 a administración galega é dirixida polo Partido Popular, non se aprobaron planes para o logro da igualdade en ámbitos específicos de intervención política.

Outras accións relevantes en Galicia en materia de igualdade foron a aprobación de distintas leis autonómicas. Referímonos en concreto a:

Lei Galega 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e home.

Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada.

A aprobación de medidas legislativas supón un tipo de intervención que aposta por ferramentas de actuación máis incisivas e máis comprensivas do que resultan os plans [7]. E é que unha das limitacións dos plans de igualdade radica no feito de que as políticas tenden a permanecer exclusivamente no ámbito do executivo. Pola contra, as leis permiten que a acción en xénero se amplíe ao ámbito legislativo e xudicial. Ademais, no caso galego, esta estratexia vai supoñer a adopción do *mainstreaming* como principio de actuación dos poderes públicos galegos.

A *Lei Galega 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes* na Comunidade Autónoma de Galicia establece o principio do *mainstreaming* na elaboración, na execución e o seguimento de todas as políticas e de todas as actuacións da Xunta de Galicia. Xunto con esta disposición xeral, a lei incorpora á actuación da administración autonómica algún dos instrumentos do *mainstreaming*:

No capítulo II, dedicado ao desenvolvemento deste principio, introduce dous artigos, o sétimo e o oitavo, referidos aos Informes de impacto de xénero na elaboración das leis e das lexislacións elaboradas pola Xunta de Galicia. Os informes de impacto establécense de xeito obrigatorio, aínda que non vinculante, para proxectos e proposicións de lei.

No capítulo III régulase a erradicación do uso sexista da linguaxe. Nel defínese a linguaxe non sexista e obrígase á Xunta á supresión desta no campo institucional; ao mesmo tempo establécese que a administración galega debe de procurar a súa eliminación no campo social.

Para rematar, a disposición adicional primeira fixa, coa finalidade de facilitar a aplicación do principio de *mainstreaming*, que as estatísticas e investigacións con eventual



repercusión en cuestións de xénero, realizadas pola comunidade autónoma se atopan desagregadas por sexos.

Logo, pese a que os instrumentos que regula, así como a súa descrición e definición non conseguen o afondamento necesario para unha implementación óptima do *mainstreaming*, a Lei 7/2004 supón un paso importante na incorporación desta estratexia na actuación da Xunta de Galicia.

No ano 2007 a actuación legislativa en materia de igualdade dá un paso significativo na incorporación do *mainstreaming* á acción da administración autonómica. Este avance obedece á incorporación do obxectivo da igualdade como dimensión central na actuación de políticas sectoriais: violencia e traballo. Así, a *Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia*, no seu artigo primeiro, regula que o seu obxecto é a integración da dimensión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nas competencias autonómicas sobre emprego e relacións laborais. Do mesmo xeito, a *Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero* establece como obxectivo a adopción de medidas integrais dirixidas á prevención e atención do tratamento da violencia exercida contra as mulleres, así como a asistencia ás vítimas. Esta lei pretende dotar aos poderes públicos e á sociedade galega dun instrumento útil para prever, tratar e erradicar a violencia de xénero e, en fin, conseguir unha verdadeira realización do principio de igualdade.

A última lei aprobada é a *Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada*. Nesta normaponse de manifesto unha nova orientación na dirección das denominadas accións «pro vida» que fan pensar nun claro cambio de axenda respecto das políticas de xénero do goberno bipartito. En realidade, é unha lei que garda unha relación moi estreita con outras leis autonómicas aprobadas por gobernos do Partido Popular².

Esta nova lei ten como un dos seus obxectivos garantir o dereito á vida en formación dende a concepción (Art. 1). Trátase, polo tanto, dunha proposta de actuación en clara sintonía con algunhas claves das políticas en contra do aborto manifestamente opostas ás demandas feministas. De feito, como elemento novo, considera ás mulleres embarazadas como unidade familiar de pleno dereito (art. 6.2).

Estruturas

O *mainstreaming* supón a creación e transformación da organización das estruturas administrativas co obxectivo de garantir a introdución da perspectiva de xénero en todo o

2 Son a Lei 6/2009, do 30 de xuño, da Generalitat, de Protección á Maternidad e a Lei 14/2008, do 18 de decembro, pola que se crea e regula unha rede de apoio á muller embarazada. Ao parecer, a orixe destas leis atópase na iniciativa legislativa popular da Fundación Rede Nai. É unha rede de asociacións de asesoramento a embarazadas impulsada en 2007 polo Foro Español da Familia.

proceso de elaboración dunha política pública concreta. De que tipo de estruturas estamos a falar? Por unha banda, a necesaria *estratexia dual* que combina políticas transversais con políticas específicas de xénero, concede un papel decisivo aos organismos de igualdade *tradicionais* ou institucións de igualdade específicas. Doutra banda, as novas estruturas deben dar resposta a algúns dos requisitos do *mainstreaming* de maneira que se creen: 1. Órganos específicos tendentes a favorecer unha maior coordinación e colaboración institucional, 2. Órganos de consulta igualitaria dirixida á integración da sociedade civil no proceso de cambio e a posta en práctica de políticas participativas e 3. Órganos que permitan a extensión dos obxectivos da igualdade de xénero cara a novas áreas competenciais.

En canto aos organismos de igualdade tradicionais, algunhas autoras sinalaron [8] dous elementos estruturais que se deben utilizar á hora de explicar a súa forza institucional: o tipo de organismo -referido a se é un organismo autónomo, con orzamento propio e creado por lei, ou se se trata, ao contrario, dunha dirección xeral, dependente dun departamento do goberno e das súas decisións- e o departamento ou área governamental no que está situado. De acordo con estas autoras, a área de goberno preferible é a de presidencia xa que, por unha banda, as súas competencias esténdense a outras áreas de goberno e, por outro, outorga ás *femócratas* ou feministas de Estado unha mellor situación para persuadir aos colegas doutros departamentos,

O deseño orgánico do SGI, así como outros organismos de igualdade autonómicos, seguen na súa creación o modelo da administración central: un organismo autónomo vinculado a un departamento percibido como de importancia secundaria, isto é, Trballo e Servizos Sociais

Con todo, a consellería de adscrición do SGI foi cambiando ao longo dos anos de maneira que se experimenta unha evolución positiva desde o punto de vista da autoridade e da capacidade do feminismo institucional no nivel autonómico. A evolución cronolóxica dos órganos de adscrición foi a seguinte:

1. Consellería de Trballo e Servizos Sociais
2. Consellería de Familia Muller e Mocidade
3. Consellería de promoción do Emprego, Muller e Mocidade
4. Consellería de Familia, Mocidade, Deporte e Voluntariado
5. Vicepresidencia da Igualdade e o Benestar (Secretaría Xeral de Igualdade)
6. Presidencia (Secretaría Xeral de igualdade)

Esta evolución da vinculación das responsabilidades en igualdade de xénero e do SGI aos diferentes departamentos determina un distinto peso político e capacidade de influencia



no establecemento da axenda. Pódese establecer unha división clara entre dous grandes períodos no referido ao nivel organizativo. Un primeiro, antes do 2005, no que as políticas de xénero se sitúan en consellerías de baixo nivel de influencia e que actúan en ámbitos de pouca incidencia para as restantes unidades de goberno. A estrutura posterior ao 2005 representa, pola contra, un salto cualitativo e abre outra etapa. O Servizo Galego de Igualdade adscíbese neste período á contorna de Presidencia. Este nivel, como se acaba de indicar, determina a presenza nun plano vantaxoso pois constitúe un nivel privilexiado para a introdución da estratexia da *mainstreaming*, xa que favorece capacidade de influencia e de coordinación noutros organismos para que inclúan a igualdade entre os seus obxectivos.

Desde este último punto de vista, isto é, o da introdución do *mainstreaming*, tamén é preciso explicar a novidade que representou, en canto a deseño estrutural das políticas de igualdade, a adscrición desta área de intervención a unha secretaría xeral incardinada no goberno. Sen dúbida a capacidade executiva dunha secretaría xeral, fronte a un organismo autónomo, significa situar nun primeiro plano a igualdade na axenda política. Doutra banda, este cambio estrutural parece responder tamén á necesidade de seguir coa *estratexia dual* que se manifesta aínda imprescindible para o avance das políticas de igualdade. O avance que as políticas de igualdade en Galicia experimentaron desde o 2005, poderían estar indicando a utilidade deste tipo de estratexia estrutural. Así a todo, esta situación ten mudado nas últimas lexislaturas, xa que o goberno de Núñez Feijoo aprobou a *Lei 7/2010, do 15 de outubro, polo que se suprime o organismo autónomo Servicio Galego de Promoción da Igualdade do home e da muller e se modifican determinados artigos da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia*. Tras dezanove anos de funcionamento deste organismo que significou o punto de arranque do feminismo institucional en Galicia foi suprimido aludindo a criterios de racionalización das estruturas. A lei argumenta que coa concentración das funcións na xa existente Secretaría Xeral de Igualdade gáñase en eficacia á hora de aplicar o *mainstreaming*. Pois ben, malia que como dixemos arriba podemos manter a argumentación que fai a lei, distintos estudos e a evidencia empírica seguen a amosar que os organismos autónomos, como institucións específicas de igualdade, son os máis adecuados e estendidos no conxunto das autonomías³ xa que garanten a continuidade e a estabilidade das políticas de xénero á vez que impiden que estas sufran grandes retrocesos cos cambios de goberno.

A outros desafíos do *mainstreaming* tamén se lle deu resposta a partir do 2007. Neste sentido, en Galicia as femócratas utilizaron as leis como unha oportunidade para impulsar esta estratexia nunha das súas principais dimensións, a saber, o cambio da estrutura administrativa para a igualdade. Sintetizando e de xeito esquemático pódese describir este novo entramado institucional como segue:

3 A organización exclusivamente política – direccións xerais na súa maioría- está presente tan só nos casos de Cantabria, Valencia, Madrid e Castilla-León.



Créase un organismo de coordinación entre consellerías: Comisión Interdepartamental de Igualdade. A creación desta comisión que xa funcionou para a elaboración do V Plan do goberno galego de igualdade entre mulleres e homes de Galicia, regúlase na Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero como un órgano colexiado e institucional da Xunta.

A participación cidadá no proceso de elaboración das políticas públicas de igualdade garántese coa creación de dous organismos: o *Consello Galego das Mulleres e Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais*. A Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero crea o *Consello Galego das Mulleres* como órgano colexiado e institucional de Galicia, de carácter consultivo, de participación e asesoramento en materia de políticas de igualdade. Ademais, a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia tamén regula o *Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais*, como órgano de participación mediante unha canle de libre adhesión das asociacións de mulleres, onde se integren as secretarías de mulleres dos sindicatos e da confederación de empresarios e empresarias de Galicia e con representación do departamento da administración autonómica en materia de igualdade.

Noutra orde de cousas, con respecto as estruturas especializadas de área, nos últimos anos créanse dous: o *Servizo de igualdade laboral e a Unidade muller e ciencia*.

O Servizo de Igualdade Laboral regúlase na Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia. Trátase da unidade administrativa de igualdade do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, que funcionará coordinada e vinculada funcionalmente co departamento da administración autonómica competente en materia de igualdade. As funcións que se lle atribúen son de asesoramento en materias de xénero, impulso da participación equilibrada de mulleres e homes nos postos de traballo do citado departamento, deseño de formación en materia de igualdade, colaboración co departamento competente en materia de igualdade na elaboración dos informes de impacto de xénero das normas do departamento da administración autonómica competentes en materia de traballo, recepción das estatísticas que este elabora, promoción do principio de igualdade, asesoramento a empresas, revisión de convenios colectivos, elaboración de ditames e vixilancia sobre o cumprimento desta lei.

Así mesmo, débese mencionar a creación, a través do Decreto 33/2007 do 1 de marzo, de a *Unidade de Muller e Ciencia*. Trátase dun organismo especializado en potenciar a presenza das mulleres nos ámbitos científico e tecnolóxico e que conta coa participación de ata tres departamentos gobernamentais: a Secretaría Xeral de Igualdade, a Consellería de Educación e a Consellería de Innovación e Industria. A colaboración destas dúas últimas representa un claro ánimo para a aplicación do *mainstreaming*, xa que entran a



formar parte do *feminismo institucional*, mostrando un claro compromiso coa eliminación das desigualdades e aportando a súa experticia [9].

Con todo, o balance que hai que facer do grao de implementación destas estruturas na actualidade é negativo. Así como a Comisión interdepartamental de Igualdade foi fundamental para a elaboración do V Plan do ano 2007, non actuou na elaboración do VI Plan actual, no que a participación dos distintos departamentos do executivo se realizou a través da Comisión de Secretarías Xerais Técnicas. Coa Lei 7/2007 aprobada en outubro, a unidade administrativa de igualdade do departamento de traballo deixa de estar vinculada a Secretaría Xeral de Traballo, para coordinarse unicamente co departamento da administración autonómica competente en materia de igualdade. Perde así, en certa maneira, moito do seu carácter transversal e capacidade de incidencia, ao non ser o propio departamento de traballo o que dirixe a política de igualdade no seu ámbito. Por último, as últimas actuacións da Unidade Muller e Ciencia datan do ano 2009 cando a súa actividade languidece de maneira significativa.

3. – Conclusión

En termos xerais pódese concluír que o estado de madurez e institucionalización das políticas de igualdade de xénero alcanzada nos últimos anos comezou a dar mostras de importantes retrocesos que están a pór en perigo a propia institucionalización. A crise económica-financiera e a cor política do goberno actual parecen estar detrás deste novo escenario.

Como vimos, nos anos 90 produciuse un progreso continuo motivado en gran medida pola lóxica evolutiva e a aparición dos distintos organismos, instrumentos e estratexias propias das políticas de igualdade de xénero. A partir da creación do SGI as políticas galegas experimentaron unha evolución constante. En primeiro termo, desenvolvéronse como instrumentos específicos de actuación os plans plurianuais de igualdade e normativa específica. A aprobación dos diferentes plans determinou unha continua revisión e ampliación da axenda política. Paralelamente, producíronse modificacións na estrutura organizativa coa que se abordou a igualdade. Polo tanto, co fin de implementar o *mainstreaming* de xénero puxéronse en marcha ferramentas organizativas (aquelas que permitiron iniciar a implementación desta estratexia), *participativas* (de inclusión das voces das mulleres) e *analíticas* (destinadas a realización de estudos acerca das desigualdades entre mulleres e homes).

Se atendemos ao factor político, o período de legislatura iniciado en 2005 co goberno bipartito supuxo un salto cualitativo tanto respecto ao contido das políticas como ao aumento das estruturas. Os novos plans e iniciativas legislativas leváronse a cabo cunha vocación de implementación completa do *mainstreaming* en todas as áreas e en todas as políticas- creándose ao mesmo tempo órganos e unidades ex –novo, como a Secretaría Xeral de Igualdade, a Comisión Interdepartamental da Igualdade, os Consellos Participa-

tivos ou a Unidade Muller e Ciencia, entre outros. Agora ben, estes cambios importantes deben comprenderse, non só como froito da vontade política do momento senón tamén como resultado do proceso de consolidación da estratexia estrutural do *mainstreaming* iniciada a mediados dos anos noventa.

Con todo, a partir do 2009, co regreso do PP ao goberno autonómico e baixo un contexto de persistente e profunda crise económico-financeira fóronse esvaecendo sustancialmente os logros acadados até o momento ao mesmo tempo que se redefinen os contidos da axenda de igualdade centrados na actualidade, maiormente en temas de conciliación, violencia «doméstica» e emprego . Entre as transformacións substantivas no contido e alcance das políticas de xénero atópanse, por unha parte, a supresión do SGI, estrutura consolidada que integraba ou núcleo das políticas de igualdade e que constituía o organismo autónomo referente do feminismo institucional en Galicia. Por outra parte, a aprobación da *Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada* mostra claramente un cambio de axenda política.

Polo tanto, o desmantelamento progresivo de estruturas de igualdade amparada no argumento e no contexto de austeridade e eficiencia en tempos de crise económica, avanzou paralelo a un xiro estratéxico nos contidos e na elaboración da axenda política de xénero cara a un proxecto con vocación non feminista. Estes novos contidos políticos intra-xénero abren o debate acerca de se existe ou non unha definición homoxénea verbo do que debe entenderse por igualdade entre mulleres e homes.

En definitiva, a crise económica e a deriva conservadora das políticas de igualdade son os elementos que nos fan valorar o posible proceso de reversibilidade ou desinstitucionalización da igualdade en Galicia. De acordo con Drude Dahlerup, a consolidación vixente das políticas de igualdade de xénero nas democracias occidentais atópase suxeita ao que autora denomina «irreversibilidade condicionada», isto é, que os logros acadados poderán manterse agás cambios profundos no contexto. Atopámonos nese contexto apto para a reversibilidade dos avances en igualdade?

Tal vez sexa precipitado identificar o recente percorrido da igualdade de xénero como un proceso de desinstitucionalización ou reversibilidade nun sentido amplo, non obstante, haberá que continuar examinando as medidas e transformacións que poidan producirse a corto ou medio prazo, pois o que resulta manifesto é a importante paralización e retroceso respecto aos organismos, instrumentos e estratexias que compoñen as políticas de xénero en Galicia.

Referencias

- [1] DÍZ, Isabel e MARTA LOIS (2011): «La institucionalización de la igualdad de género en Galicia: un camino abierto» en *Revista Gestión y Análisis de Políticas Públicas* nº 5, pp 145-164.
- [2] ALONSO, Alba (2007a): *El mainstreaming y la europeización de las políticas de género en Galicia*. Trabajo de investigación tutorado presentado en el programa de Doutoramento Procesos Políticos

- Contemporáneos. Curso 2006-2007; BUSTELO, María (2004) *La evaluación de las políticas de igualdad de género*, Madrid: Catarata; MAHOU, Xosé e Ramón BOUZAS (2007), «Gobierno electrónico y organismos de igualdad: examen de los canales de acceso» en I. Diz y M. Lois (Eds) *Mujeres, instituciones y política*, Barcelona: Edicions Bellaterra.
- [3] ORTBALS, Candice (2008): «Subnational Politics in Spain: New Avenues for Feminist Policymaking and Activism», *Politics and Gender*, nº 4 pp. 93-116; THRELFALL, Mónica (1996), «Feminist Politics and Social Change in Spain» en M. Threlfall, *Mapping the Women's Movement, Feminist Politics and Social Transformation in the North*, Londres: verso, pp. 111-151.
- [4] RUIZ JIMÉNEZ, Antonia (2002): *Mecanismos de cambio ideológico e introducción de políticas de género en partidos conservadores: el caso de AP-PP en España en perspectiva comparada*. Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales.
- [5] ORTBALS, Candice (2008): «Subnational Politics in Spain: New Avenues for Feminist Policymaking and Activism», *Politics and Gender*, nº 4 pp. 93-116
- [6] ARRANZ, Fátima (2000): «Algunas notas tecnológicas sobre los planes de Igualdad de Oportunidades en el marco de las políticas públicas dirigidas a mujeres: el caso español» en F. Arranz (Ed.) *Las políticas públicas a favor de las mujeres*, Madrid: Instituto estudios feministas UCM.
- [7] ARANZAZU, Arantxa (2003): «Las nuevas leyes autonómicas de igualdad de mujeres y hombres», *Aequalitas*, nº 13 julio-diciembre, pp.63-74; BUSTELO, María e ORTBALS, Candice (2007), «The evolution of Spanish State Feminism: a Fragmented Landscape» en Joyce Outshoorn y Johanna Kantola (Eds), *Changing State Feminism*, Londres: Palgrave Macmillan.
- [8] BUSTELO, María (2004): *La evaluación de las políticas de igualdad de género*, Madrid: Catarata; BUSTELO, María e ORTBALS, Candice (2007), «The evolution of Spanish State Feminism: a Fragmented Landscape» en Joyce Outshoorn y Johanna Kantola (Eds), *Changing State Feminism*, Londres: Palgrave Macmillan.
- [9] ALONSO, Alba (2008a): «Género y Ciencia. Una visión desde las políticas públicas gallegas», *Andaina. Revista del movimiento feminista gallego*, nº49, 47-50; ALONSO, Alba (2008b), «La perspectiva de género en las políticas científicas: estudio de cuatro Comunidades Autónomas», *International Congress New and Old Questions of Women and Gender Research*, CIFEX, 14 de mayo. Santiago de Compostela.
- [10] DAHLERUP, Drude e Monique LEYENAAR (2013): *Breaking Male Dominance in Old Democracies*. Oxford University Press.



A discriminación de xénero nos instrumentos constitucionais de protección de dereitos. Especial referencia á defensa da muller con discapacidade

Miguel Vieito Villar

Universidade de Santiago de Compostela

(miguel.vieito@usc.es)

Resumo – A situación de crise política, na que se atopa somerxido o Estado español supuxo, dende o estalido principal de aquela no ano 2008, unha serie de cambios, mutacións se se quere, dentro do sistema. Un dos principais e máis acusados é o constante e progresivo dismantelamento do denominado «Estado de benestar». Así, os avances que se conseguiran nas últimas décadas en materia de igualdade reduciron sensiblemente o seu impacto, e mesmo foron relegados a pouco máis que unha mención nos textos normativos.

España, non obstante, é un país pioneiro na publicación de normativa en materia de dereitos das persoas con discapacidade e grazas á ratificación da Convención Internacional dos Dereitos das persoas con discapacidade, feita en Nova York o 13 de Decembro de 2006, incorpora de xeito irrefutable o modelo social de dereitos humanos na atención á diversidade humana, e no cal se integra o principio de transversalidade de xénero na atención ás persoas con discapacidade.

Mais o camiño non fai mais que comezar xa que queda un labor importante de incorporación das directrices da Convención aos textos legais e liñas de actuación políticas na área da protección de dereitos das persoas con discapacidade, así como continuar coa adaptación normativa; oportunidades e ideas que esperemos non sexan reducidas baixo o parámetro da crise.

Tentaremos, ao longo do presente artigo, analizar até que punto cumpriu o noso Estado coas súas obrigas internacionais. Até que punto as persoas con discapacidade ven relegada a satisfacción plena dos dereitos que lles son propios nun contexto de catástrofe económica.

A análise terá unha perspectiva de xénero, pois centrarémonos deliberadamente na situación da muller con discapacidade, obxecto, en ocasións, de múltiples discriminacións, por concorrer nelas varios factores que as sitúan en situación ou risco de exclusión social.

1. – Introducción

A promoción dos dereitos de persoas con discapacidade segundo o principio de igualdade, dende a Declaración Universal de Dereitos Humanos [1], é unha cuestión de estrita legalidade, de cumprimento da norma. Neste senso, case que todas as constitucións modernas conteñen pronunciamentos que manifestan, dun xeito ou doutro, a eliminación das formas de discriminación a persoas con discapacidade, así como por razón de xénero [2]. Tamén dende o nacemento da nosa democracia, o noso Estado ten a obriga constitucional de rematar coa discriminación por xénero, e por razón de discapacidade [3].

Este reflexo constitucional, que erixe a igualdade como un pilar esencial do Estado, esixe ao goberno un tratamento da problemática tendente á erradicación total das situacións de discriminación, así como ao favorecemento dunha contorna de igualdade de oportunidades, tanto para mulleres e homes, por unha banda, como para persoas con e sen discapacidade, por outra. Mais esta igualdade e o seu alcance están hoxe lonxe de se acadar certamente.

Non é a nosa pretensión presentar unha análise exhaustiva de datos estatísticos, mais si tomaremos algúns deles para ilustrar o espazo no que se move a igualdade de oportunidades das mulleres con discapacidade na actualidade. Neste senso, indicaremos que no noso país, máis de 109.000 mulleres posúen algunha discapacidade, o cal supón máis do 51% do total de persoas con discapacidade [4]. Así mesmo, é nas mulleres nas que a incidencia de discapacidades graves é maior, segundo os datos manexados. Ser hoxe unha muller con discapacidade supón, ademais, atoparse cunha taxa de desemprego do 78%, 10 puntos porcentuais por riba do desemprego de homes con discapacidade, e case 50 puntos por riba da taxa de desemprego que reflicte a Enquisa de Poboación Activa (27,16% en datos do primeiro trimestre de 2013).

Así mesmo, e no que se refire a situacións convivenciais, tamén atopamos unha segregación brutal e unha presenza de roles de xénero. Así, no caso de mulleres con discapacidade, existe unha maior prevalencia de familias monoparentais, ou unifamiliares, é dicir, as mulleres con discapacidade viven, na meirande parte dos casos, soas ou coidan á súa familia, malia a discapacidade. Neste senso, na meirande parte dos casos a coidadora ou coidador de homes con discapacidade tamén é unha muller, en especial da súa propia contorna familiar. En termos xerais, o 77,7% das persoas coidadoras dunha persoa con discapacidade son mulleres.

Esta situación, na que a importancia cuantitativa e cualitativa converxen, é claro que se fai preciso que o Estado garanta a igualdade de oportunidades para as mulleres con discapacidade, coa fin de evitar situacións de discriminación contrarias á Lei, mais tamén contrarias á máis básica xustiza social.



2. – A Convención de Nova York e o cambio de paradigma

En maio de 2008 entra en vigor no Estado [5] o sistema completo de protección de dereitos das persoas con discapacidade deseñado no seo das Nacións Unidas no ano 2006. Deste xeito, prodúcese o éxito do ideario pactado entre os Estados, comezan a se aplicar nos diferentes países as súas disposicións e a comunidade internacional goza dun novo instrumento de protección de dereitos individuais.

Mais non podemos falar dun Convenio ou Tratado Internacional que deba pasarnos desapercibido. No caso do Convenio de Nova York a súa importancia e impacto están chamados a se erixir, no sistema legal español, como referentes en materia de igualdade, por razón de discapacidade e por razón de xénero.

O Tratado establece uns puntos e definicións básicas ás que todo Estado debe adherirse para poder ratificalo. Así, sexa cal for o país que proceda a aplicar o Convenio, todos terán unha situación de partida similar: cunhas definicións idénticas, aplicación duns principios reitores similares, e cunhas obrigas de mínimos. Estas non se formulan no Convenio como proclamacións xerais e baleiras de contido, senón que supoñen realmente un compromiso estrito para os Estados, no cumprimento efectivo do texto. Así, a modo de exemplo, o artigo 4.1.c obriga ao noso Estado, nin máis nin menos que a «ter en conta, en todas as políticas e todos os programas, a protección e promoción dos dereitos humanos das persoas con discapacidade»; sen que, como se deriva do artigo 4.5, poida obstaculizarse a aplicación do Tratado pola organización territorial do Estado en concreto.

Mais debemos destacar a importancia cualitativa que a Convención da á igualdade, non só a aquela a perseguir entre persoas con discapacidade e sen ela, senón tamén á igualdade por razón de xénero. Dédícalle á cuestión o Tratado un total de 4 artigos (5º, 6º, 7º e 12º), destacando a posición predominante destes ao inicio do texto. Así, podemos indicar que a igualdade, e dentro de esta a de xénero, é, sen dúbida, un elemento estrutural e central do Convenio de Nova York.

Os Estados parte, neste senso, non só recoñecen explicitamente que a muller con discapacidade está suxeita a múltiples formas de discriminación, senón que se comprometen a garantir o exercicio efectivo de todos e cada un dos seus dereitos humanos, recollidos ou non no propio Convenio. Tamén, en relación ás nenas con discapacidade se pronuncia o Convenio. No seu artigo sétimo establece un sistema de protección baseado en tres ideas fundamentais: igualdade das nenas con discapacidade a calquera outra nena, dereito a obter a asistencia precisa e ao fomento da súa autonomía e, por último, a protección do interese superior do menor.

Así, e en definitiva, o Convenio pon formalmente fin, ou iso pretende, ao paternalismo sobre a muller con discapacidade, á súa infantilización, á negación de parte dos seus

dereitos (nomeadamente aqueles referentes á saúde sexual) e ao seu esquecemento en políticas das Administracións Públicas.

Deste xeito, o texto aparece como certamente esperanzador. Se ben non se conteñen nel dereitos que non estivesen xa recoñecidos no noso sistema legal, si temos que sinalar a súa grande importancia. Neste senso a simple existencia dun mecanismo internacional de recoñecemento da discriminación das persoas con discapacidade pode ter e ten un impacto importante. Ademais, o cambio de paradigma que supón, unido ao seu carácter externo ao propio Estado, pode contribuír a unha maior garantía de aplicación, aínda que o Estado en cuestión non asuma as súas obrigas concretas.

3. – Reflexo legal do Convenio

O Convenio de Nova York aludido, por graza do artigo 96 do noso Texto Constitucional [6], pasa a formar parte do ordenamento xurídico interno, é dicir, forma parte do noso sistema legal, aplicándose directamente polos tribunais e sendo punto de referencia para a interpretación que os órganos xurisdiccionais fagan dos dereitos de persoas con discapacidade. Mais esta cuestión, se ben certa, non é dabondo por si mesma. Que un corpo normativo exista no noso ordenamento non garante, lamentablemente, que o seu sistema de protección sexa eficaz, resolva problemas e, en definitiva, sexa operativo.

Neste senso, como xa puxemos de manifesto, o Tratado impón unha serie de obrigas ao Estado español. Así, a eficacia do Convenio, polo menos nunha parte importante, non depende del mesmo, senón do esforzo que o noso goberno faga en que este se aplique en toda a súa extensión. Deben impulsarse, dende o executivo, as medidas administrativas concretas que fagan efectivos os dereitos recoñecidos no Convenio. Debe contarse así mesmo co pulo do poder xudicial, coñecendo e aplicando o Tratado, en toda a súa extensión; utilizándoo como un mecanismo de interpretación dos dereitos das persoas con discapacidade. Mais tamén debe contarse con un poder Lexislativo que adapte o xa de por si complexo sistema legal español ao contido do Convenio.

Comezando polos esforzos positivos indicaremos que, de feito, si existen medidas administrativas que indican un cambio de tendencia, se ben lixeiro. Neste senso, téñense intensificado os esforzos de estudo, elaboración de plans de actuacións e estatísticas para coñecer realidades e medir impactos.

No eido do poder xudicial, quizais sexa demasiado cedo para avaliar impacto ningún do Convenio. Neste senso, non existen aínda sentenzas, no Tribunal Supremo e no Tribunal Constitucional, que apoiem as súas decisións directamente no Convenio de Nova York [7]. Non obstante este dato non debe alarmarnos. Os propios tempos da xustiza no noso país fan completamente normal que un texto tan recente non chegara aínda a órganos xudiciais superiores. En canto ás sentenzas de instancia e apelacións, tampouco se conta con datos específicos que avalien cambio ningún na litixiosidade.

A discriminación de xénero nos instrumentos constitucionais de protección de dereitos. Especial referencia á defensa da muller con discapacidade

No que se refire ao poder Lexislativo si existiu produción. Así, aprobouse unha lei específica de adaptación do sistema legal español á Convención de Nova York [8]. Nesta, un total de 19 disposicións legais modifícanse para axeitar as súas disposicións ao contido e ao espírito do Tratado Internacional. Ademais, na disposición adicional sétima da lei, indícase que o goberno, no prazo dun ano dende a aprobación da mesma, presentará un proxecto de lei específico e concreto en materia de exercicio da capacidade xurídica das persoas con discapacidade.

Mais estas reflexións non reflicten a realidade da aplicación do Convenio no noso país. Se a esta débese colocarlle un apelativo, sería, sen dúbida: tímida. En primeiro lugar por unha evidente cuestión temporal: un Convenio aprobado en 2006 e que entra en vigor en 2008 non ten unha norma de adaptación da lexislación española até tres anos despois. Este feito non fai máis que reflectir unha apatía e falta de motivación do goberno español á hora de facer realmente efectivo o cumprimento do Tratado.

En segundo lugar, debemos sinalar que, pese a que o Estado estaba obrigado por lei a iso, non se presentou proxecto de lei ningún que se dedique ao exercicio da capacidade xurídica de persoas con discapacidade. Así, a modificación do réxime da «incapacitación» do Código Civil, e os artigos relacionados da Lei de Axuízamento Civil, non se modificaron como esixía o Tratado. Tampouco se aprobaron no noso Estado leis específicas en materias relacionadas co Tratado. Neste senso, botamos en boa falta proxectos normativos novos, que puidesen poñer fin a situacións discriminatorias.

En terceiro termo debemos indicar que a norma española de adaptación aprobada é clara e absolutamente insuficiente. Si se recollen adaptacións normativas, mais afectan, na súa meirande maioría, a declaracións programáticas das normas, sen establecerse un itinerario ou plans de actuación concretos. Deste modo, por exemplo, pouca será a virtualidade de cambio de realidade do Tratado se o Estado, pese a modificar a Lei Xeral de *Sanidade para incluír a igualdade de trato, non o acompaña das medidas efectivas necesarias para garantila.*

4. – Conclusións

A Convención Internacional dos Dereitos das Persoas con Discapacidade incorpora o binomio xénero e discapacidade, o que supón un fito importante na loita contra a discriminación xa que visibiliza á muller e ás nenas con discapacidade en todo o articulado, e promove a adopción de medidas dirixidas a eliminar a discriminación contra a muller. Ao mesmo tempo introduce a perspectiva interseccional ao facer referencia a outros factores que inflúen na efectiva igualdade de oportunidades, como a idade. Non obstante a efectividade práctica da Convención queda relegada á adopción por parte do Estado español da adaptación de toda a normativa, ás directrices da Convención, o que permitiría garantir os dereitos das mulleres con discapacidade dun xeito efectivo.

Esta adaptación normativa xa iniciada grazas á publicación da Lei 26/2011 do 1 de agosto de adaptación normativa á Convención, esixe continuar e non demorar a revisión, modificación e aplicación das normas, pero tamén dos costumes e procedementos que até agora se adoptan e que non respectan o principio da igualdade de oportunidades. Esixe á súa vez un exhaustivo control e supervisión das políticas públicas adoptadas nos distintos ámbitos, evitando que a aplicación práctica desvirtúe a finalidade e obxectivos da Convención.

Recoñecemento

Queremos agradecer, non de xeito suficiente, o labor das asociacións de apoio a persoas con discapacidade. O seu traballo diario é titular dun impacto e unha importancia tal que, sen este, sería imposible falarmos dun verdadeiro Estado de benestar.

En especial agradecemos a **AMICO** (Asociación de persoas con discapacidade de Santiago e Comarca) e **ACADAR** (Asociación de Mulleres con discapacidade de Galicia) a colaboración tan estreita e cordial que mostraron co noso Grupo de Investigación «*Marco Xurídico do contexto socio-económico actual*».

Referencias

- [1] Aprobada pola Resolución 217 A (III) da Asemblea de Nacións Unidas, o 10 de decembro de 1948.
- [2] Vid a este respecto o artigo primeiro da Constitución francesa de 1958, o artigo terceiro da Lei fundamental da República Federal alemá de 1949, o artigo primeiro da Constitución holandesa de 1815, ou o artigo decimoterceiro da Constitución da República de Portugal de 1976.
- [3] Cfr o artigo 14 da Constitución Española de 1978.
- [4] Os datos reflectidos no texto tíranse do «Informe executivo do estudo sobre discapacidade e xénero: aproximación ás mulleres con discapacidade en Galicia», elaborado pola Secretaría Xeral de Igualdade e a Secretaría Xeral de Política Social, dentro do Plan integral para as persoas con discapacidade 2010-2013 (Novembro de 2011).
- [5] No BOE de 21 de abril de 2008 publícase o instrumento de ratificación do texto da Convención sobre os dereitos das persoas con discapacidade, feito en Nova York o 13 de decembro de 2006. Así mesmo, no día seguinte, procede a se publicar o Protocolo Facultativo do Convenio. Do artigo 45 do Primeiro e do 13 do segundo derívase a súa entrada en vigor o 5 de maio de 2008.
- [6] «Os tratados internacionais validamente celebrados, unha vez publicados oficialmente en España, formarán parte do ordenamento interno. As súas disposicións só poderán ser derogadas, modificadas ou suspendidas na forma prevista nos propios tratados ou de acordo coas normas xerais do Dereito internacional».
- [7] En consulta feita en bases de datos xurídicas o 15 de xullo de 2013.
- [8] ESPAÑA. Lei 26/2011, do 1 de agosto, de adaptación normativa á Convención Internacional sobre os Dereitos das Persoas con Discapacidade. Boletín Oficial do Estado, 2 de agosto, núm. 184, p. 87478-87494.

Mediación en violencia de género: ¿complemento al actual modelo procesal penal?

Cristina Torrado Tarrío y Cristina Alonso Salgado

Universidade de Santiago de Compostela

(cristina.torrado@usc.es, cristina.alonso@usc.es)

Resumen – La incapacidad exhibida por el actual modelo político-criminal-represivo para el abordaje de las diferentes aristas que determinan la problemática de la violencia de género, vuelve preceptivo acudir a otros instrumentos jurídicos y sociales, complementarios al propio sistema penal ordinario. ¿Puede la mediación, expresamente prohibida en el artículo 44.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, presentarse como una herramienta apropiada y pertinente en aras de intervenir sobre esta grave lacra social?

1. – Introducción

El artículo 1 de la LO 1/2004 define, por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico, la violencia de género¹ como «todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad». Reza el mismo precepto, empero, que estas conductas han de resultar de la «manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres» y han de ejecutarse sobre «éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia»².

Si bien es cierto que la naturaleza multidisciplinar conferida a esta norma la ha convertido en instrumento de referencia en la lucha contra esta lacra universal, ello no obsta para que algunas de las características de la misma hayan sido objeto de importantes críticas, y fuente de relevantes debates doctrinales y jurisprudenciales. Tal es el caso, por ejemplo, del endurecimiento punitivo que ha acompañado a la presente normativa y de la determinación de instituir una tutela penal reforzada aplicable exclusivamente a la mujer³.

- 1 Nótese, en contra de las previsiones recogidas en los principales hitos internacionales en la materia es el caso de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1993- el limitado objeto de la LO 1/2004. Sobre esta cuestión *vid.* LARRAURI [1].
- 2 La disparidad de pronunciamientos jurisprudenciales encontrados en orden a determinar si las manifestaciones de violencia sobre la mujer en el noviazgo han de ser asimiladas a las *relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia* (entre otras, SAP de Valencia núm. 18/2005, de 19 de enero, JUR 2005\83698), o han de ser excluidas de esta consideración (*vid.* por ejemplo, SAP de Córdoba núm. 69/2006, de 9 de febrero, JUR 2006\185678; SAP de Álava núm. 80/2006, de 4 de abril, JUR 2006/189373), dan buena cuenta de la complejidad de esta materia.
- 3 Numerosos han sido los pronunciamientos del Tribunal Constitucional en relación a esta cuestión: STS

Así las cosas, con la finalidad de responder al Ciclo de la Violencia en el que se ven inmersas las víctimas [2], estas han visto sacrificada su voluntad en aras de salvaguardar intereses públicos y atender al principio de prevención general de la pena. Tal es así que, eliminando cualquier discrecionalidad judicial, el artículo 57.2 del Código Penal prevé la imposición «*en todo caso*» de la pena de alejamiento, aun en contra de la voluntad de la propia víctima de violencia de género⁴. Repárese, de igual modo, en que como fruto del más profundo desconocimiento acerca de la realidad sobre la que se hacía preceptivo legislar, y en contradicción con la Recomendación (2002)⁵ del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la protección de la mujer contra la violencia, la denuncia penal se ha erigido en mecanismo de acceso a los restantes instrumentos de protección e intervención que prevé la Ley 1/2004.

De lo dicho hasta el momento se desprende que la redacción de esta norma, y con ello la expresa prohibición de la mediación que recoge su artículo 44.5, descansó sobre una visión sesgada de la víctima, esto es, sobre un arquetipo de víctima inerte e incapaz de atender a sus propios intereses [3]. Una normativa ajena, además, a la idiosincrasia de esta problemática: a la existencia de determinados factores protectores y de riesgo, tales como el apoyo social o los modelos violentos en la familia de origen, que modulan los efectos de la violencia sobre la víctima; a la heterogeneidad en relación a los grados de severidad; etc.

Lo anteriormente expuesto nos lleva a plantear si la mediación, adhiriéndose al determinante camino inaugurado por la LO 1/2004, podría representar un mecanismo adecuado en aras de contemplar las diferentes realidades y necesidades que puede encerrar la etiqueta violencia de género.

2. – ¿Mediación en caso de violencia de género?

La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sido clara con respecto a esta interpelación al resolver, en la Cuestión Quinta de su Sentencia de 15 de septiembre de 2011, la adecuación del artículo 87 *ter* 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial a la previsión contemplada en el artículo 10 de la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo, de 15 de marzo, relativa al estatuto de la víctima en el proceso penal.

No obstante, la reciente Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las

59/2008 de 14 de mayo; STC 76/2008, de 3 de julio; STC 81, 82 y 83/2008, de 17 de julio; STC 95, 96, 97, 98, 99 y 100/2008, de 24 de julio; entre otras.

4 Sobre esta cuestión ha debido pronunciarse recientemente el Tribunal Constitucional que, en la STC Nº 60/2010, de 7 de octubre, se ha visto compelido a rubricar la constitucionalidad del citado precepto. En el mismo sentido ha resuelto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, a través de la STJUE de 15 de septiembre de 2011, varias cuestiones prejudiciales planteadas por la Audiencia Provincial de Tarragona (2009), entre las que se cuestionaba la adecuación del art. 57.2 CP a las previsiones de la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo, de 15 de marzo de 2001, relativa al estatuto de la víctima en el proceso penal.

víctimas del delito, ha venido a sustituir a la Decisión marco 2001/220/JAI. En aquella, donde adoptando un tono más general se alude a «servicios de justicia reparadora» se recoge en su Considerando 46 que «a la hora de remitir un asunto a los servicios de justicia reparadora o de llevar a cabo un proceso de justicia reparadora, se deben tomar en consideración factores tales como la naturaleza y gravedad del delito, el grado de daño causado, la violación repetida de la integridad física, sexual o psicológica de una víctima, los desequilibrios de poder y la edad, madurez o capacidad intelectual de la víctima, que podrían limitar o reducir su capacidad para realizar una elección con conocimiento de causa o podrían ocasionarle un perjuicio». Nótese que, si bien se exhorta a los y las profesionales de la justicia reparadora a que atiendan a estas circunstancias en orden a derivar o incoar alguno de sus procedimientos -entre los que se encuentra la mediación-, la presencia de las mismas no entraña, en sí misma, un veto a estos instrumentos.

Con todo, la dicotomía mediación-violencia de género, ha y sigue suscitando intensos debates. Tal es así que, como advierte Susan Landrum [4], ha dado lugar a cinco posicionamientos claros en relación a esta materia: aquellas autoras y autores que exhiben una oposición manifiesta a este recurso [5]; aquella facción de la doctrina que considera que, si bien la misma no ha de ser prohibida *a priori*, no ha de ser impulsada indiscriminadamente [6]; otro grupo que estima que, salvo solicitud expresa de la víctima, la mediación no representa un procedimiento admisible en casos de violencia de género [7]; un importante sector doctrinal que sostiene que ha de atenderse a la idoneidad de cada caso concreto [8]; y, en último término, un reducido número de autoras y autores que consideran la mediación un instrumento apropiado para todo tipo de conflictos de familia [9].

En el seno de los diferentes planteamientos señalados *supra*, numerosos han sido los argumentos esgrimidos en contra del recurso a la mediación ante esta problemática social.

2.1. – Argumentos en contra de la implementación de la mediación en casos de violencia de género

Cabe señalar, en primer lugar, que desde una de las críticas más significativas en relación a la implementación de la mediación en el ámbito de la violencia de género, se sostiene que la misma supone la pérdida del efecto simbólico del Derecho penal [10]. Ello toda vez que entraña, nuevamente, la «privatización» y, por consiguiente, la «bagatelización» de la violencia contra la mujer en el seno de las relaciones afectivas. Huelga decir que, con ello, se estaría mutilando uno de los logros más sustanciales de los movimientos feministas, *id est*, la superación de los férreos muros de lo «privado» de la violencia acometida en el seno familiar.

Por otra parte, uno de los argumentos más esgrimidos por la doctrina es aquel que advierte que la natural posición de inferioridad de la mujer frente al varón en la relación, torna imposible la práctica de la Justicia Restaurativa en estos casos [11]. La igualdad de poder entre las partes en disputa representa una condición *sine qua non* para el inicio del procedimien-

to de mediación. Es por ello que, tomando en consideración las características que definen este tipo de violencia, la imposición, en todo caso, de este instrumento podría conllevar graves disfunciones en el proceso, así como importantes perjuicios para la mujer víctima.

Otro de los aspectos, de contenido legal, que junto con el desequilibrio de poder entre las partes mayor debate ha, y sigue suscitando en relación a la mediación en supuestos de violencia de género en nuestro marco normativo, se corresponde con la obligatoriedad de imposición en estos delitos de la pena accesoria de alejamiento (artículo 57.2 CP). Precepto que, como ya hemos tenido ocasión de señalar, en la práctica diaria de los Tribunales está generando graves disfunciones.

Por último, tal y como asevera Carolina Villacampa *«así como la víctima puede sentirse coaccionada a intervenir en procesos de mediación para evitar las represalias o en observancia del estereotipo femenino socialmente imperante, los infractores pueden igualmente verse forzados a intervenir en este tipo de procesos»* [12]. Advierte, en línea con lo anterior, que el ofensor puede verse compelido a intervenir en este tipo de procedimientos no, o no solo, guiado por la intención de reparar el daño ocasionado, sino por la carencia de opciones más favorables.

2.2. – Bondades del procedimiento de mediación ante situaciones de violencia de género

Los instrumentos de la justicia reparadora y, por extensión, la mediación penal entre agresor y víctima, permiten a esta última, legítima protagonista de los hechos delictivos, adoptar una posición activa en la resolución de su propio conflicto. Otorgan la ocasión de expresar, al causante directo de su agravio, los sentimientos y pensamientos que el delito le han suscitado generando, así, un espacio para la recuperación de la paz y la sensación de seguridad que las circunstancias le han usurpado. La víctima se convierte en ingrediente fundamental en el proceso que le llevará a la consecución de la *justicia*, previniendo, de esta manera, la victimización secundaria fruto de la invisibilización de la que es objeto en la Jurisdicción Penal ordinaria.

De igual modo, la mediación penal coloca al victimario ante las consecuencias reales de sus hechos, ante los sentimientos y perturbaciones que su conducta ha ocasionado a una persona real, favoreciendo una auténtica responsabilización por la conducta infractora. Se le da la posibilidad de obtener una rehabilitación legítima y no resultar simplemente castigado, mitigando, de este modo, la victimización y la estigmatización consecuencia del paso por el aparato judicial. En último término, el hecho de que participe activamente en la definición de la indemnización o restauración del mal ocasionado redundan positivamente en el proceso rehabilitador.

Dada su naturaleza flexible, y *a sensu contrario* de lo que acaece en la justicia retributiva, la mediación penal en violencia de género propicia atender a las necesidades e intereses

de las personas protagonistas de cada caso de manera individualizada, a las dinámicas emocionales y relacionales que subyacen al hecho delictivo, etc., y todo ello sin desatender la vertiente persuasiva de la Norma Penal.

3. – Conclusión y propuesta

La mediación en violencia de género debe entenderse, siempre y en todo caso, como un instrumento complementario al sistema penal tradicional en el que, además, la seguridad de la víctima se ha de erigir en el principio sobre el que descansa la ulterior intervención.

Este procedimiento debe partir de un exhaustivo análisis de las circunstancias que definen cada caso concreto puesto que, en caso contrario, en manos del agresor puede llegar a convertirse en otro instrumento de coerción y sometimiento de la mujer, favoreciendo, de este modo, la réplica de los patrones de desigualdad que vienen definiendo la relación violenta. En este sentido, no debemos perder de vista que la confrontación con el victimario desde una posición de inferioridad puede derivar en la reactivación o fortalecimiento de la sintomatología primaria de la víctima.

En consecuencia, la introducción de la mujer en el proceso ha de venir precedida de una valoración especializada, en la que se estimará la viabilidad de la mediación en atención a la situación psicológica de la víctima y a la relación con la persona infractora. Así, ante determinadas circunstancias, fruto de esta evaluación se estimará la pertinencia de un proceso de fortalecimiento (*empowerment*) previo sobre la mujer, con el objeto de ser situada en un plano de igualdad en relación al victimario.

De igual modo, para que el varón pueda tomar parte en la mediación, previamente ha de acudir a algún programa *ad hoc*, toda vez que corresponden al victimario aquellas conductas que deben ser desaprendidas. Así mismo, se deben asegurar sus garantías procesales durante todo el procedimiento. En relación con lo anterior, si bien para emprender el proceso tiene que existir un reconocimiento del hecho por parte del agresor, coincidimos con Luis Fernando Gordillo en aseverar que el sujeto, no existiendo declaración de culpabilidad, viene a asumir su responsabilidad en las consecuencias lesivas del hecho, pero no su culpabilidad con respecto a las mismas [13]. Aquella no se corresponde con el reconocimiento de la responsabilidad jurídico-penal que necesariamente se vincula al proceso judicial, con lo que no se entiende vulnerado el derecho fundamental a la presunción de inocencia que recoge el artículo 24 de nuestra Constitución de 1978.

Así las cosas, es preciso reprobamos la censura apriorística de la mediación en casos de violencia de género que prevé el artículo 87 *ter* 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Es por ello que, en consonancia con lo anteriormente expuesto, hemos de convenir con Isabel González Cano cuando afirma que, negar la mediación a aquellos supuestos más graves, conlleva privar a la víctima de todos los efectos positivos que resultan del proceso mediador y, al imputado, de la posibilidad de encontrar una genuina rehabilitación a través de la responsabilización de los hechos acaecidos [14].

Debemos interceder, en consecuencia, por el principio de aplicación universal, en el que la decisión final de derivación a mediación reside en las características concretas de cada caso particular: la naturaleza y circunstancias de los hechos, la posición emocional y las condiciones de igualdad en que se encuentren las partes [15], el valor subjetivo del acontecimiento o la significación jurídico-penal de la conducta, entre otras.

Referencias

- [1] LARRAURI, Elena (2007): *Criminología crítica y violencia de género*. Madrid: Trotta.
- [2] WALKER, Leonor (1979): *The battered women*. New York: Harper and Row.
- [3] MEDINA, Juan (2002): *Violencia contra la mujer en la pareja: Investigación comparada y situación en España*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- [4] LANDRUM, Susan (2011): «The Ongoing Debate About Mediation in the Context of Domestic Violence: A Call for Empirical Studies of Mediation Effectiveness», *Cardozo Journal of Conflict Resolution*, 12, 425-469.
- [5] KRIEGER, Sarah (2002): «The Dangers of Mediation in Domestic Violence Cases», *Cardozo Women's Law Journal*, 8/235, 235-259.
- [6] HOWE, William J. & McISAAC, Hugh (2008): «Finding the Balance: Ethical Challenges and Best Practices for Lawyers Representing Parents When the Interests of the Children are at Stake», *Family Court Review*, 46/1, 78-90.
- [7] GAGNON, Andree (1992): «Ending Mandatory Divorce Mediation For Battered Women», *Harvard Women's Law Journal*, 15, 272-294.
- [8] SALEM, Peter & DUNFORD-JACKSON, Billie (2008): «Beyond Politics and Positions: A Call for Collaboration Between Family Court and Domestic Violence Professionals», *Family Court Review*, 46/3, 437-453.
- [9] EDWARDS, Leonard (2007): «Comments on the Miller Commission Report: A California Perspective», *Pace Law Review*, 27/4, 627-676.
- [10] ESQUINAS, Patricia (2008): *Mediación entre víctima y agresor en violencia de género*. Valencia: Tirant lo Blanch, 66-69.
- [11] KOHN, Laurie (2010): «What's so Funny About Peace, Love, and Understanding? Restorative Justice as a New Paradigm for Domestic Violence Intervention», *Seton Hall Law Review*, 40, 543-545.
- [12] VILLACAMPA, Carolina (2012): «Justicia Restaurativa aplicada a supuestos de violencia de género», *Revista Penal*, 30, 191.
- [13] GORDILLO, Luis Fernando (2007): *La justicia restaurativa y la mediación penal*. Madrid: Iustel.
- [14] GONZÁLEZ, Isabel (2009): «La mediación penal en España», en: Silvia BARONA (dir.). *La mediación penal para adultos. Una realidad en los ordenamientos jurídicos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 19-52.
- [15] CASTILLEJO, Raquel (2010): «El nuevo proceso penal. La mediación», *Revista Aranzadi de Derecho y Proceso Penal*, 1/23, 69-91.



O nesgo de xénero na formación musical superior. Formulacións existentes e novas perspectivas

M^a Eugenia Bolaño Amigo

Universidade de Santiago de Compostela

(uxia_rianxo@hotmail.com)

Resumo – Os nesgos de xénero impregnan aínda hoxe en día todos os ámbitos sociais, e o eido musical non está á marxe desta realidade, aspecto que podemos evidenciar aludindo á Formación Musical Superior, onde a miúdo estes pasan desapercibidos.

Actualmente non existen traballos que aborden dun modo específico a cuestión proposta, polo que se presentará unha revisión histórico documental das investigacións e estudos existentes que xiren arredor da devandita temática; expoñeranse algunhas consideracións en relación a aqueles elementos discriminatorios no que aos estudos musicais, xa de por si «segregadores»¹ se refire e, finalmente, propoñeranse liñas de traballo nas que podería ser de interese afondar. O ámbito da Educación Musical e o xénero é un campo de actuación emerxente necesario e resulta entón pertinente que dende as universidades e os conservatorios de música comecen a tecerse liñas de traballo en equipo sobre a cuestión.

1. – Introducción

As Ensinanzas Superiores de Música desenvólvense actualmente no noso país nos centros educativos denominados «conservatorios», onde ten lugar o ensino oficial das especialidades musicais. A palabra «conservatorio» posúe unha orixe italiana e «nas súas primeiras acepcións aparece como sinónimo de hospicio, asilo e establecemento benéfico onde se educa a nenos orfos, ensinándolles a cantar para realzar o canto litúrxico» [1]. As primeiras institucións deste tipo datan a súa orixe no século XVI italiano, aínda que só tres séculos despois acadarán considerables dimensións europeas. Ao longo dos séculos XX e XXI os conservatorios estenderanse por todo o territorio europeo promovendo unha formación musical especializada, que paulatinamente integrará campos vinculados á pedagogía e á investigación. A súa proliferación levará á reorganización dos estudos que nestes centros educativos se imparten, achegándose aos intereses da

1 En certa medida caracterizamos aos Estudos Musicais Superiores como «segregadores» debido ao tradicional elitismo que tratan de preservar, esencialmente no ámbito da música clásica, manténdoo con determinadas prácticas sociais ligadas á música; un elitismo fortalecido tamén cos elevados custos que supón estudar a carreira de Música, polo de agora tamén «segregada» no noso país das outras titulacións que se dispoñen no marco do sistema universitario.

incipiente burguesía e, á vez, tomando distancia con respecto aos poderes eclesiásticos e aristocráticos.

Na actualidade, segundo a lexislación educativa vixente no noso país (Lei Orgánica de Educación 2/2006), os Estudos Superiores de Música inclúense entre as Ensinanzas de Réxime Especial e organízanse en diferentes especialidades musicais ao longo dun ciclo de catro anos de duración. Teñen por obxecto proporcionar unha óptima cualificación profesional nos ámbitos relativos á creación, á interpretación, á investigación e á docencia.

Os nesgos de xénero son aqueles prexuízos que conforman estereotipos de xénero, construídos tradicionalmente nas sociedades androcéntricas impregnando todos os seus ámbitos de coñecemento e interrelación, ben sexa dun modo explícito ou implícito (Victoria Espín, 2003; cit. en [2]. O campo musical non está á marxe desta realidade se aludimos, singularmente, á formación musical profesionalizadora² [3]. Somos conscientes da evidencia deste nesgo, patente ao longo de toda a Historia da Música (e, como sabemos, da Historia da Cultura Occidental en xeral), apreciable incluso a través da propia linguaxe musical que, como se encarga de lembrarnos Loizaga Cano (2005:160), está tamén mediatizada polo xénero; unha linguaxe teórica que se traduce na realidade musical na que intérpretes, compositores, e público interactúan [4].

2. – Antecedentes e estado actual da cuestión

Existen múltiples e variados estudos de xénero vinculados á temática da Formación Musical, clasificables segundo as diferentes cuestións que abranguen e as varias perspectivas de traballo que presentan; isto pode apreciarse á luz do texto de María Loizaga Cano, autora que, xunto con Digón Regueiro (2000a) e Lamb et al. (2002), propón unha categorización das distintas investigacións de xénero no ámbito da formación musical en correspondencia coas designadas «tres olas» recoñecibles na revisión historiográfica dos estudos en perspectiva de xénero (identificables á vez cos tres períodos cronolóxicos nos que adoita dividirse a Historia do Feminismo) [4] [5] [6]. Tomando como referencia o estudo de Loizaga Cano (2005) podemos constatar que nas revisións da Educación Musical en xeral adoita ser común a seguinte división para analizar o desenvolvemento dos estudos de xénero [4]:

- A presenza de influencias non recoñecidas disciplinarmente, tendencia que empeza a manifestarse a partir da década dos 80 do pasado século.
- A investigación compensatoria, iniciada aproximadamente nos anos 90, que intenta recuperar e recoñecer os roles tradicionalmente negados ás mulleres. Aínda que podería dicirse que calquera intento de investigación dende a perspectiva de xénero leva implícita

2 Empregamos aquí esta conceptualización partindo das argumentacións presentadas por Longueira Matos (2012).

unha tendencia compensatoria, estes traballos desenvolveron esencialmente a recuperación de nomes e achegas de mulleres historicamente silenciadas³.

- Coa crítica das correntes academicistas tradicionais, iniciada nos pasados anos 90, analízanse en clave de xénero as propostas existentes de Educación Musical e elabóranse novas proposicións para a intervención encamiñadas ao logro dun desenvolvemento igualitario. Nos estudos sobre o proceso de ensinanza e aprendizaxe destaca a revisión de libros de texto e a análise das prácticas docentes como factor esencial no proceso educativo, propoñendo o reexame das expectativas para propiciar un acceso máis equitativo e libre de prexuízos á música. Predominan traballos encamiñados ao estudo da denominada «feminización da ensinanza musical» (por outra parte estendida a case todos os niveis do ensino, a excepción do superior, como acontece, podería dicirse, noutros ámbitos); formulacións estas, das que falamos, que tamén se preocupan por un nesgo ao que se engade o feito de ser de cor, lesbiana⁴, etc.

As tendencias actuais na investigación de xénero na educación musical «*están orientadas a dar cabida ás diversas identidades de xénero, tradicionalmente negadas (...); non son soamente as mulleres en xeral quen reivindicán o seu espazo, senón (...) diferentes colectivos humanos*»⁵ [4]. En xeral, pode apreciarse con esta revisión unha lixeira evolución no que aos estudos de xénero no campo da educación musical se refire; que mostran unha importante vinculación coa Formación Musical Superior (aínda que nela non se centren concretamente), non só pola reconstrución en clave histórica que proporcionan, senón pola propia introdución de novos contidos curriculares que se fai posible, ampliando e renovando as perspectivas presentes nas distintas especialidades e materias no ensino superior. Convén lembrar que a maior parte destes estudos se contextualizan nos Estados Unidos de América, onde os apoios cos que contan posibilitaron a súa maior evolución con respecto aos paradigmas europeos en xeral. No panorama galego e español, como acontece noutros países, aparecen predominantemente a través do medio universitario,

-
- 3 Esencialmente nos seguintes marcos específicos: composición, interpretación, audiencias, institucións musicais, ensinanza oficial e particular, edición, mecenado, etc. O primeiro traballo de carácter compensatorio desenvolvido no ámbito da educación musical foi o realizado por Roberta Lamb no ano 1980, conseguindo introducir numerosas compositoras e as súas obras no currículo de Historia da Música (Loizaga Cano, 2005) e, polo tanto, no currículo das ensinanzas musicais superiores. Dende os anos 90 as investigacións neste senso víronse incrementadas, destacando os artigos publicados nas revistas dirixidas a docentes de música e as distintas abordaxes da Historia das Mulleres na música, entre as que podo mencionar: Lorenzo Arribas, L. (1998). Las mujeres y la música. Una relación disonante. Las mujeres en la música
 - 4 Sobre a homosexualidade e a música poden verse os estudos de (cit. en Green, 2001): Brett, Thomas e Wood (1994); Wood (1993); Morris (1993); Bradby (1993); Gill (1994); Castle (1993).
 - 5 Achegadas a esta tendencia, dende finais dos 90, aparecen as achegas de Morton, Roulston, Mills e Adler, propoñendo unha educación musical vocal que non estea encamiñada á consecución tradicional e sistemática da voz masculina ou feminina; tamén salientan nesta liña os estudos chamados dos «homes ausentes», preocupados pola tradicional ausencia dos homes nalgunhas facetas musicais, tradicionalmente femininas (por exemplo, o ensino do canto coral).

sendo proxectados dende as Ciencias Sociais mediante algúns traballos de investigación ou teses de doutoramento, atendendo escasamente á temática que nos importa dun modo específico; é probable que esta cuestión se vexa reforzada pola inexistencia de disciplinas ligadas ao xénero nos planos de estudos dos Conservatorios Superiores. Doutra banda, a indefinición lexislativa que afecta actualmente ao panorama dos Conservatorios de Música en España⁶, incide negativamente na emerxencia de estudos desta índole, xa que a investigación deste tipo se encadra principalmente na universidade, un espazo afastado da realidade dos conservatorios. É por iso que ata que non os inclúa no seu seo, quizás non se logren tecer os lazos necesarios entre ambas as institucións, a fin de que se poida desenvolver o traballo coordinado, interdisciplinar e cooperativo que se require para progresar na investigación⁷.

2.1. – Algunhas apreciacións sobre o nesgo de xénero na formación musical superior e propostas de estudo

Nos Estudos Musicais Superiores, alén da evolución que nas últimas décadas vén acontecendo socialmente, as mulleres seguen a presentarse ante a interpretación como afeccionadas e moi limitadamente como profesionais, en tanto que aparecen máis habitualmente relegadas a actividades ou instrumentos tradicionalmente asignados ao seu sexo, cuestionándose esencialmente a súa capacidade de liderado e control. A idea de que a muller poida manipular e controlar física e mentalmente dun modo autónomo a música, rompe os parámetros patriarcais asignados á feminidade. Esta eiva coa que as mulleres teñen que afrontar os seus estudos musicais adoita prevalecer no mundo laboral no que, atendendo ás saídas laborais máis comúns, pode constatarase como as mulleres contiñúan aínda nun segundo plano en bandas de música, orquestras, conservatorios e escolas de música. Por este motivo podería ser de interese estudar as repercusións dos nesgos de xénero na formación musical superior de cara ao eido laboral e viceversa, analizando as posibles influencias mutuas e o modo no que estas se producen e se reproducen, para poder así xerar alternativas encamiñadas a superar esta situación. Para isto, analizar en profundidade o proceso educativo musical, onde as expectativas do profesorado e da familia posúen enorme influencia, podería ser de utilidade.

A Educación Musical profesionalizadora, condicionada fortemente pola sociedade na que se desenvolve, forza hoxe en día un equilibrio entre a obriga de amosar progreso ante os enormes cambios sociais acontecidos e os hábitos e valores considerados tradi-

6 Pasaron de ser, nun período menor dun ano, estudos equivalentes á Licenciatura Universitaria a asumirse como Graos dentro do Espazo Europeo de Educación Superior, para logo tornarse «Estudos Superiores» desdebuxados plenamente na súa caracterización: para os efectos de dotación económica equivalentes a Graos Superiores ou ben incluso a centros de Educación Secundaria, e para os efectos de titulación, ás veces universitaria, ás veces non, segundo conveña; un panorama que nin docentes nin alumnado comprenden e que a día de hoxe loitan por mudar.

7 Cabe destacar como acontecemento renovador no contexto da investigación educativa española que, no pasado ano 2012, tivo lugar na Universidade de Salamanca o I Seminario de Música e Xénero: *Música y Género. La consolidación de un campo de investigación emergente*



cionalmente correctos. Esta pugna entre innovación e conservación (con fortes tendencia conservadoras; como o propio nome co que se designan os «conservatorios» nos indica) debe abrirse ao debate no que non só músicas e músicos participen, senón que outros especialistas poidan participar nunha cuestión que non deixa de ser un enfrontamento entre valores que tamén son de xénero. Coñecer esta loita interna, así como outras posibles controversias derivadas das relacións entre os discursos e os significados musicais, e investigar sobre as súas posibles consecuencias, podería lograr a introdución de novas prácticas educativas máis equitativas nos estudos musicais.

A escena é o entorno habitual da práctica musical; ensinar e aprender a interpretar ante o público ocupa grande parte do tempo de docentes e alumnado no Conservatorios Superiores. Esta aprendizaxe é só aprehendida mediante a práctica, e nela desenvólvese, consciente ou inconscientemente, un determinado tipo de exhibición tradicionalmente ligado ao nesgo de xénero. Esta exhibición no escenario determina as percepcións da persoa oínte; percepcións que logo poderán condicionar audicións posteriores, aínda que non impliquen de seu o factor visual, xa que o percibido anteriormente pasará a integrar o imaxinario de cada individuo. Así, é mester educar a percepción auditiva dende os primeiros anos de ensino, xa que posibles estereotipos de xénero poderán estar condicionando as significacións evocadas a partir da percepción ao longo de toda a vida se non se introducen cambios.

Estudar a evolución da educación musical superior da muller nas últimas décadas pode darnos pistas sobre as cuestións brevemente matizadas; por iso, podería suscitarse un estudo desta índole dende unha perspectiva histórica e sociolóxica atendendo a cuestións académicas, familiares e laborais interrelacionadas coa mesma e o modo no que estas incidiron e inciden na propia formación.

3. – Conclusión

A importancia dos estudos de xénero en relación coa educación radica esencialmente en que é nos diferentes contextos educativos onde se «*transmiten e difunden os códigos de xénero que cada sociedade ou grupo cultural impón, entendidos estes como as regras sociais que marcan o significado do que se considera masculino e feminino*» (Tomé e Rambla, 2001; cit. en [9]). Nos diversos dominios da educación musical, os nesgos de xénero continúan a exercer unha notable influencia que obriga, a unha «relectura do seu discurso» [4], facéndose non só necesaria a introdución da perspectiva de xénero nos estudos encamiñados dende a educación musical, senón á impulsión de estudos específicos neste campo e, concretamente, no da Educación Superior.

Os aspectos salientados, entre outros moitos posibles, abordados pola investigación dende as diferentes perspectivas, poden supoñer pequenos pasos que vaian paulatinamente borrando as pegadas que deixa o nesgo de xénero na Educación Musical. A consciencia do significado musical marcado polo xénero e a súa influínte presenza nas experiencias



musicais deben ser motivo e obxectivo de intervención [10], e para isto é preciso, en primeiro lugar, outorgar a visibilidade que merecen os estudos musicais e propiciar as investigacións encamiñadas na perspectiva de xénero, suscitando o diálogo entre as diferentes institucións e organismos implicados, principalmente conservatorios e universidades que, mentres non atopen unha resposta legislativa apropiada, poderán ir cooperando en traballos que dispensen respostas útiles e necesarias para todas e todos.

Recoñecemento

Quero agradecer ao Profesor D. Antón Costa e ás Profesoras Dna. Lucía Iglesias Da Cunha e Dna. Rita Gradaille Pernas polas súas recomendacións e por posibilitarme afondar neste ámbito.

Referencias

- [1] SARGET ROS, M.A. (2000): «Perspectiva histórica de la educación musical». En *Ensayos. Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 15, 121-138. Albacete.
- [2] JATO, E. e IGLESIAS, L. (Coords.) (2003): *Xénero e Educación Social*. Santiago de Compostela: Laivento.
- [3] LONGUEIRA MATOS, S. (2012): «Educación general, Música y Género: aproximación al desarrollo integral desde la educación «por» la música», 12-22. En *Música y Género. La consolidación de un campo de investigación emergente. I Seminario de música y Género: trabajos presentados*. Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Salamanca.
- [4] LOIZAGA Cano, M. (2005): *Los Estudios de Género en la Educación Musical. Revisión Crítica*. Musiker, 14, 159-172. Bilbao.
- [5] DIGÓN REGUEIRO, P. (2000a): «Género y música», 29-54. En *Música y Educación: Revista Trimestral de Pedagogía Musical*.
- [6] LAMB, DOLLOF and HOWE (2002): «Feminism, Feminist Research and Gender Research in Music Education», 648-674. En COLWELL, R.; RICHARDSON, C. (Eds.). *The new handbook of research for music teaching and learning*. New York: Oxford University Press.
- [7] DIGÓN REGUEIRO, P. (2000b): *Las concepciones de la Educación Musical en el sistema educativo gallego: género y música en la Educación Secundaria Obligatoria*. A Coruña.
- [8] ESCOLANO, A. (Dir.) (2007): *Historia de la Educación. Revista interuniversitaria*, 26. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- [9] DÍAZ MOHEDO, M.T. (2005): «La perspectiva de género en la formación del profesorado de música». En *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 3, 570-577.
- [10] GREEN, L. (2001): *Música, género y educación*. Madrid:Morata.

Retrocesos en materia de políticas de igualdade en España: organismos, instrumentos e axenda política

Alba Alonso Álvarez

Universidade de Santiago de Compostela

(alba.alonso.alvarez@gmail.com)

Resumo – A crise económico-financeira e os cambios na cor política dos gobernos central e de gran parte das autonomías puxeron en cuestión a traxectoria ascendente das políticas de igualdade en España, que experimentaran un notable desenvolvemento na última década. Esta comunicación pretende abordar os importantes retrocesos acontecidos neste ámbito nos cinco últimos anos (2008-2013), a través de tres indicadores diferenciados. En primeiro lugar, aborda o cuestionamento dos organismos de igualdade, que contan con diversos exemplos de supresión despois de longas traxectorias. En segundo termo, explórase o fracaso na aprobación de diversas leis de igualdade, que suporían un avance en materia de dereitos das mulleres e no referente aos instrumentos dispoñibles para implementar este tipo de actuacións. Finalmente, préstase atención aos cambios relativos á axenda política, en especial á irrupción de normas e medidas centradas na protección da muller xestante, que foron desenvolvidas nunha parte notable das autonomías, e tamén en Galiza. Con isto preténdese explorar a concepción da igualdade que subxace a este tipo de actuacións, e así cuestionar que todas as políticas de igualdade sexan feministas ou transformadoras da realidade das mulleres. A análise das máis recentes normas e plans relativos a igualdade en ambos niveis de goberno permitirá explorar estes retrocesos referidos a organismos, instrumentos e axenda política.

1. – Introducción

As políticas de xénero experimentaron unha progresiva expansión durante as últimas décadas, tanto no nivel estatal como no autonómico. Nos anos 80 emerxían os primeiros organismos de igualdade, marcados polo pulo derivado da creación do *Instituto da Muller* en 1983. En cuestión dunha década o feminismo institucional xeneralizábase a todo o territorio e os plans de igualdade erixíanse na principal ferramenta para a determinación das prioridades de actuación e para a implicación de diversas áreas de goberno. Ademais, a mediados dos 90 comézase a incorporar o *mainstreaming* como principal estratexia para combater a desigualdade e este obxectivo comeza a ser considerado transversal [1]. Nos últimos dez anos prodúcese igualmente a incorporación das leis de igualdade como instrumento central para o desenvolvemento deste tipo de actuacións. Estas recollen avances tales como a creación de novas estruturas organizativas –por exemplo, unidades de igualdade- ou a incorporación de metodoloxías innovadoras –por exemplo, informes de impacto de xénero- [2].

A pesar do progresivo desenvolvemento desta área de actuación dende a súa aparición, o actual contexto de crise económico-financeira está a afectar de modo notable ao núcleo do estado de benestar, e derivando no seu progresivo desmantelamento. Paralelamente, o cambio na cor política de múltiples gobernos está a desprazar a igualdade do centro da axenda política. Ambos os dous cambios invitan a revisar os desenvolvementos máis recentes en materia de igualdade dende a perspectiva da presenza de retrocesos. Neste senso, esta comunicación pretende abordar os retrocesos acontecidos durante os cinco últimos anos (2008-2013) en España a través de tres indicadores diferenciados. En primeiro lugar, aborda o cuestionamento dos organismos de igualdade, que contan con diversos exemplos de supresión despois de longas traxectorias. En segundo termo, explórase o fracaso na aprobación de diversas leis de igualdade, que suporían un avance en materia de dereitos das mulleres e no referente aos instrumentos dispoñibles para implementar este tipo de actuacións. Finalmente, préstase atención aos cambios relativos á axenda política, en especial á irrupción de normas e medidas centradas na protección da muller xestante, que foron desenvolvidas nunha parte notable das autonomías, e tamén en Galiza. Con isto preténdese explorar a concepción da igualdade que subxace a este tipo de actuacións, e así cuestionar que todas as políticas sexan necesariamente feministas ou transformadoras da realidade das mulleres. A análise dos máis recentes textos relativos a igualdade en ambos niveis de goberno (leis de igualdade, leis protección muller embarazada, plans etc.) permitirá explorar estes retrocesos referidos a organismos, instrumentos e axenda política.

2. – As políticas de xénero en España: análise dos retrocesos

2.1. – Os organismos de igualdade

Os organismos de igualdade constitúen dende o inicio o principal instrumento organizativo para a promoción da igualdade entre mulleres e homes. De feito, a súa creación xeneralízase no nivel autonómico e estatal, e incluso se pode observar unha ampliación das funcións, dos recursos ou da tipoloxía de entidades existentes ao longo do tempo [3]. Porén, no contexto español contamos xa con diversos e ilustrativos exemplos de eliminación de estruturas deste tipo ao abeiro de proxectos de 'racionalización' da administración pública xustificadas no marco das políticas de austeridade. O *Servizo Galego de Igualdade*, por exemplo, foi eliminado en 2010 despois de 19 anos de historia, de modo que todas as competencias na materia resultaron concentradas na *Secretaría Xeral de Igualdade* creada en 2005. A eliminación deste organismo autónomo xustificouse non só para a consecución «*dunha maior eficiencia e eficacia na aplicación das políticas de igualdade*», senón tamén en que «*esta nova estrutura [a Secretaría Xeral] servirá para aplicar con maior eficacia a transversalidade do principio de igualdade en todas as políticas e accións desenvolvidas pola Xunta de Galicia*» [4]. O *mainstreaming* serviu, deste modo, xunto cos valores de eficacia, eficiencia e racionalización do sector público, como elemento xustificativo da diminución dos recursos dedicados a mellorar a situación das mulleres. Neste caso, mentres se eliminaba un organismo autónomo con personalidade

xurídica propia e unha longa traxectoria, mantíñase unha estrutura departamental cun menor grao de independencia. Como vemos, o exemplo galego coincide con aquelas análises que mostraron como o desmantelamento de organismos de igualdade se viu xustificado no desenvolvemento do *mainstreaming* e no seu carácter transversal, non vinculado a ningunha área de goberno [5].

O contexto de crise económica e financeira, así como a necesidade de ‘racionalizar’ o funcionamento e tamaño do sector público constitúen tamén as razóns aludidas pola Lei 9/2010 aprobada na Comunidade de Madrid que elimina o seu *Consello da Muller* creado en 1993, e que diminúe deste modo as vías de participación existentes para o movemento de mulleres [6]. O *Instituto da Muller* da Rexión de Murcia, pola súa parte, foi eliminado no ano 2010 aludindo a que xa existían outras áreas ou departamentos que cumprían con funcións análogas e que non era necesario manter un organismo autónomo para este fin [7].

A eliminación do primeiro *Ministerio de Igualdade* que existiu en España merece tamén unha mención especial, dado que significou un evidente retroceso na situación da igualdade como unha das prioridades da axenda política do goberno de José Luís Rodríguez Zapatero. Así, as competencias na materia pasaron de novo a formar parte dunha secretaría de estado, un organismo de menor rango, e a situarse nunha área competencial tradicionalmente vinculada ás políticas de igualdade, pero que carece dunha posición central no organigrama de goberno, como é o Ministerio de Sanidade. Todos estes exemplos mostran a crecente marxinalización das actuacións relativas á igualdade, que xunto á gran parte das políticas que constitúen a base do estado de benestar, están sufrindo un evidente e progresivo retroceso.

2.2. – Os instrumentos: as leis para a promoción da igualdade

As leis de igualdade convértense nos anos 90 nun dos principais instrumentos e apróbanse normas tanto no ámbito estatal como na maioría das autonomías –as pioneiras son Navarra, Comunidade Valenciana e Galiza-. Sen embargo, os cambios de goberno acaecidos tamén nos últimos anos tiveron un importante impacto na expansión deste tipo de normativa. O primeiro exemplo vén representado pola comunidade galega, que celebrou eleccións no ano 2009 e que co cambio de executivo, non soamente eliminou o SGI, senón que tamén paralizou a elaboración dun borrador de lei de igualdade que aínda estaba en fase inicial. O cambio político en Cataluña, pola súa parte, que tivo lugar no ano 2010, significou a paralización do *Proxecto de Lei para unha nova cidadanía e para a igualdade efectiva entre mulleres e homes* que non chegou a ser votado no parlamento autonómico debido á disolución do mesmo. Máis recentemente, este mesmo texto foi presentado de novo como proposición de lei e rexeitado no Parlamento catalán pola nova maioría política xurdida das eleccións de 2010. Unha situación similar tivo lugar en Cantabria, que en 2011 tamén cambiou a cor do seu executivo paralizando a aprobación do que xa era o *Proxecto de Lei de Cantabria para a Igualdade Efectiva entre*

Mulleres e Homes. Unha circunstancia diferente foi a acontecida nas Illas Baleares, onde o *Proxecto de lei de igualdade entre mulleres e homes* si resultou votado polo Parlamento autonómico, aínda que non obtivo a maioría necesaria. A presenza dun goberno con minoría na cámara, así como o cambio na orientación do voto do Partido Popular na última votación, determinou o fracaso na aprobación dunha nova lei balear en materia de igualdade¹. De ter sido aprobadas, todas estas normas representarían un claro avance para as políticas de xénero nesas comunidades e en especial para as estratexias máis novidosas ao respecto, como é o *mainstreaming*. De feito, todas elas incluían non só referencias explícitas a este enfoque, senón que tamén realizaban un especial esforzo por recoller ferramentas que facilitasen a súa posta en práctica. Sirva como exemplo o proxecto de lei balear que introducía por primeira vez nesta Autonomía mecanismos como as comisións interdepartamentais e interinstitucionais de igualdade ou un observatorio para a igualdade.

No caso do nivel estatal, a derrota electoral do PSOE en 2011 significou a paralización do *Proxecto de Lei integral para a igualdade de trato e a non discriminación*. Esta norma centrábase en desenvolver o dereito antidiscriminatorio en España, incluíndo non só a discriminación por razón de sexo, senón tamén a relativa ao nacemento, a orixe racial ou étnica, a relixión, a convicción ou opinión, a idade, a discapacidade, a orientación ou identidade sexual, enfermidade, lingua ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, así como as discriminacións múltiples. Trátase dunha norma que en esencia se inspiraba na normativa comunitaria, que foi ampliada na última década para abordar novos eixes de discriminación e tamén as desigualdades múltiples [8].

Todos estes exemplos poñen de manifesto o freo á expansión das políticas de igualdade e o cambio no respectivo ás prioridades políticas dos gobernos existentes na actualidade.

2.3. – A axenda política: a protección da maternidade

As políticas de igualdade evidenciaron unha progresiva expansión da súa axenda política. Así, de modo progresivo, ampliáronse os ámbitos de actuación abarcando temas tan dispares como a participación política das mulleres, a violencia de xénero, a co-educación etc. Nos últimos anos, chama a atención a irrupción da maternidade e a saúde reprodutiva das mulleres como áreas claves de intervención. Polo que respecta ao nivel estatal, as reformas e as previsibles contrarreformas da lei do aborto poñen en evidencia a falta de consenso respecto a este asunto, así como a súa relevancia dentro das axendas dos diferentes partidos de goberno. Non obstante, menor atención política e mediática recibiron as actuacións realizadas a este respecto por diversas comunidades autónomas. Recentemente aprobáronse ata seis leis autonómicas relativas á promoción da maternidade e á protección da muller embarazada –por orde cronolóxica, aprobáronse en Castela e León, Murcia, Galiza, Castela A Mancha, Comunidade

¹ Esta norma foi presentada na presente legislatura como proposición de lei e foi rexeitada de novo polo Parlamento balear.

de Madrid e A Rioxa-, mentres dúas novas normas se atopan en proceso de aprobación nas Illas Baleares e Estremadura. Estas leis iniciaron o seu trámite de aprobación a través dunha iniciativa lexislativa popular. En todos os casos o procedemento foi iniciado pola Fundación Red Madre, a cal centra os seus esforzos en apoiar ás mulleres xestantes e en protexer ao non nacido/a².

O contido das diferentes leis, aínda que con matices, reflicte estes mesmos obxectivos. Se atendemos, por exemplo, ao contido da *Lei 5/2010 pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada* aprobada en Galicia, poderemos observar que esta se enmarca como unha actuación en materia de igualdade. En primeiro termo, foi elaborada e está a ser implementada pola *Secretaría Xeral de Igualdade*, que constitúe o principal organismo ao respecto. En segundo lugar, no seu preámbulo estipula que a lei está orientada a evitar que a maternidade represente unha rémora que afecte ás mulleres e en especial a aquelas con menos recursos. Entende, neste sentido, que a falta de apoio para que prosigan co seu embarazo supón un atentado «contra a igualdade e a liberdade».

A pesar de ser enmarcada de modo claro como unha política de igualdade, o contido da norma permite explorar que se entende por igualdade neste caso. Así, o artigo 1 reorienta o foco de atención respecto ao preámbulo –centrado na igualdade entre mulleres e homes- e determina que un dos obxectos centrais da lei se refire a establecer as medidas e actuacións encamiñadas a preservar «o dereito á vida en formación dende a concepción». De feito, as medidas recollidas no articulado da lei apuntan de modo claro a este fin. Por unha parte, enténdese que a concienciación social no tocante ao valor da maternidade e da protección do dereito á vida representarán un principio transversal da administración galega. Por outra, as actuacións e recursos previstos –rede de apoio a mulleres xestantes, centros de información etc.- están destinados ás mulleres xestantes –non ás mulleres en sentido amplo-, así como orientados á continuación do embarazo e en ningún caso á súa interrupción –por exemplo, non se contempla dar información respecto ao dereito ao aborto-.

Con todo, esta norma permite entrever un concepto da igualdade entre homes e mulleres que dista de ser transformador das relacións de xénero. En primeiro termo, as mulleres volven a recuperar o seu rol central como nais. Neste sentido, as mencións ao papel dos homes son practicamente inexistentes e as tarefas reprodutivas concíbense como enteiramente vinculadas aos roles femininos. En segundo lugar, e tal como mencionamos, a Lei 5/2010 oriéntase de modo claro a promover a culminación da xestación. Os recursos están soamente dirixidos ás mulleres embarazadas e óbviasse por completo a súa capacidade de decidir autonomamente acerca da súa maternidade. Deste modo, intúese a centralidade do dereito á vida e a importancia de protexer ao concibido/a.

2 Véase <http://www.redmadre.es/>

Tanto a lei galega como as restantes normas aprobadas, que contan con contidos e obxectivos análogos³, volven recuperar deste modo o interese de cuestións centrais como as seguintes: son feministas as políticas de igualdade?, son sempre transformadoras da realidade das mulleres?, poden perpetuar os estereotipos que en teoría deberían eliminar? [9] Así, a irrupción da protección da maternidade e do dereito á vida como prioridade na axenda política invita a poñer en cuestión o concepto de igualdade que subxace ás actuacións máis recentes. Este dista de implicar cambios relevantes nas relacións de xénero. Máis ben enfatiza o rol das mulleres como nais, á vez que pon en cuestión o dereito a decidir libremente sobre a súa maternidade.

3. – Conclusión

As políticas de igualdade en España experimentaran un notable desenvolvemento nos niveis estatal e autonómico, amosando a progresiva ampliación de organismos, instrumentos e estratexias. Porén, o contexto actual de crise e cambio político está a poñer en evidencia que os avances acadados son claramente reversibles. O presente texto puxo de manifesto a presenza de claros retrocesos en tres aspectos de gran importancia. En primeiro lugar, evidenciou a posta en cuestión dos organismos de igualdade, que experimentaran unha clara consolidación nas últimas décadas, e que son clave para garantir a continuidade das políticas de igualdade. En segundo termo, a análise amosou os efectos dos cambios na cor política do goberno no marco normativo. Así, resultan xa abundantes os exemplos de leis de igualdade que non conseguiron superar os trámites parlamentarios nos últimos anos. Finalmente, púxose o foco de atención na axenda política e nos ámbitos de actuación que se converteron en prioritarios. Deste xeito, púidose poñer de manifesto a centralidade adquirida polas políticas relativas á protección da maternidade e do dereito á vida, as cales apostan por fomentar as actuacións enfocadas á culminación da xestación e por obviar aquelas referidas á interrupción voluntaria do embarazo. Os cambios aquí expostos apuntan á presenza de claros retrocesos na promoción da igualdade de xénero e á introdución de prioridades de actuación que distan de ser transformadoras da realidade das mulleres.

Referencias

- [1] ALONSO, Alba (2010): «Las políticas de igualdad en España: construyendo el liderazgo del nivel subnacional», *Administración & Desarrollo*, 38/52, 57-69.
- [2] ALONSO, Alba (2012): *El mainstreaming de género en España: cronología, instrumentos e impacto en las políticas finales*. Tesis Doctoral, Univ. Santiago de Compostela.
- [3] BUSTELO, María (2004): *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: La Catarata.
- [4] GALICIA. Lei 7/2010, de 15 de outubro, pola que se suprime o organismo autónomo Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e a Muller e se modifican determinados artigos da Lei 2/2007, de 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia. Diario Oficial de Galicia, 27 de outubro, núm. 207, p. 17758-17760.

3 Cabe sinalar que a lei aprobada en Castela A Mancha polo PSOE ten un contido marcadamente diferente. Por exemplo, non realiza ningunha mención á protección do dereito á vida.

- [5] SQUIRES, Judith (2005): *The new politics of gender equality*. New York: Palgrave Macmillan.
- [6] Ley 9/2010 de Medidas Fiscales Administrativas y de Racionalización del Sector Público. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, 29 de decembro, núm. 310, p. 1059-1091.
- [7] Decreto 246/2010, de 10 de setembro, de Extinción del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, Boletín Oficial de la Región de Murcia, núm. 212, p. 48485-48487.
- [8] KRIZSAN, Andrea et al. (2012): *Institutionalizing Intersectionality: The Changing Nature of European Equality Regimes*. Basingstoke: Palgrave McMillan
- [9] BUSTELO, María y Emanuela LOMBARDO (eds.) (2007): *Políticas de Igualdad en España y Europa*. Madrid: Cátedra.





A representación descritiva das mulleres e as políticas de xénero

Natalia Paleo Mosquera

Universidade de Santiago de Compostela

(natalia.paleo@usc.es)

Resumo – A presenza das mulleres nas institucións representativas ten adquirido gran relevancia nas últimas décadas na axenda política dos diferentes gobernos, levándose a cabo diversas políticas públicas para aumentar o número de mulleres representantes. Así mesmo, dende o ámbito académico tamén se lle ten prestado gran atención a esta temática, entre outras cuestións, cartografando a presenza das mulleres nos diferentes parlamentos do mundo e examinando o impacto do incremento do número de mulleres representantes na representación substantiva das mulleres. En relación con esta última cuestión, os resultados son contraditorios, se ben diferentes investigacións amosan que a existencia dunha masa crítica de mulleres representantes favorece o desenvolvemento das políticas de xénero, outras autoras cuestionan esta relación e sinalan que outras variables poderían predicir mellor as actitudes políticas. Esta comunicación enmárcase dentro desta axenda de investigación e ten como obxectivo analizar a relación entre a representación descritiva das mulleres no ámbito municipal galego e as políticas municipais de xénero. Así, a través da análise de 310 concellos, explórase cuantitativamente a relación entre a presenza de mulleres nos plenos municipais e as políticas municipais de xénero realizadas durante a lexislatura 2007-2011. Ademais, partindo das conclusións de investigacións anteriores, á hora de analizar esta relación tamén se ten en conta o partido político no goberno municipal e o tamaño dos municipios. Os resultados amosan que, mantendo constantes estas dúas últimas variables, a porcentaxe de mulleres concelleiras ten unha relación estatisticamente significativa con dúas dimensións das políticas de xénero: as institucións municipais vinculadas ás políticas de xénero e as actuacións realizadas.

1. – Introducción

A partir da década de 1990, a presenza das mulleres nos órganos de representación política dos países democráticos converteuse nunha cuestión de interese político internacional, cada vez de maior importancia. Así, por exemplo, a representación política das mulleres foi un tema prioritario da Plataforma de Acción de Pequín adoptada polos 189 países que participaron na Cuarta Conferencia Mundial das mulleres de Nacións Unidas, celebrada en 1995. No marco desta conferencia, a baixa representación das mulleres foi amplamente asociada con problemas de déficit democrático [1] e a Plataforma de Acción recomendou o

uso de estratexias positivas co obxectivo de promover un equilibrio entre os sexos nos procesos de designación e toma de decisións. Deste xeito, a partir deste momento, os gobernos de moitos países comezaron a elaborar políticas públicas concretas para promover a representación política das mulleres en igualdade de condicións cos homes. Sen dúbida, a política máis importante adoptada neste ámbito foron as denominadas «cotas de xénero», é dicir, medidas positivas a través das cales se establece unha porcentaxe ou unha cifra (na maioría dos casos unha porcentaxe mínima dun 20, 30 ou 40% sobre o total) para a designación ou representación das mulleres. Así, actualmente, aproximadamente a metade dos países do mundo introduciron cotas específicas co obxectivo de aumentar a representación política das mulleres [2]. Este é o caso de España, onde no 2007 se aprobou a *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, a cal incorporou a obriga de que as listas electorais que se presentasen en todas as eleccións celebradas en España tivesen una composición equilibrada de homes e mulleres (as persoas candidatas dun ou outro sexo non poden representar menos dun 40% da lista presentada).

Paralelamente a este proceso político, a representación das mulleres converteuse tamén nun obxecto de estudo, cada vez de maior relevancia, no ámbito académico. En primeiro lugar, numerosas investigacións cartografaron empiricamente a ausencia das mulleres nos órganos de representación democrática e analizaron as posibles razóns da dita ausencia e, en segundo lugar, estudaron teoricamente este feito e argumentaron porqué era necesario e importante que houboese unha presenza equilibrada de mulleres e homes nas institucións representativas [3]. Neste senso, unha distinción analítica que ten resultado clave foi a realizada por primeira vez por Hanna Pitkin (1967) [4] entre representación descritiva («standing for») e representación substantiva («acting for»). Namentres a representación descritiva fai referencia ao feito de que as persoas representantes deben compartir un conxunto de características coa cidadanía á que representan, o termo representación substantiva fai referencia ao feito de que as persoas representantes deben actuar polos intereses da cidadanía á que representan. O concepto de representación descritiva ten sido utilizado para reivindicar a presenza nos órganos de representación das mulleres e tamén de persoas pertencentes a grupos minoritarios que viviron historicamente situacións de discriminación e de exclusión das institucións políticas. Ademais de xustificar a necesidade da representación descritiva das mulleres segundo argumentos de xustiza social e de lexitimidade democrática, tamén se ten sinalado que as mulleres teñen intereses particulares e que se elas non ocupan os cargos de representación, os ditos intereses quedarán excluídos da axenda ou non serán tratados correctamente [5]. En relación con este último tipo de argumentos, durante as últimas décadas realizáronse numerosas investigacións que formulan un vínculo entre a representación descritiva e substantiva das mulleres e unha pregunta de investigación que cada vez adquiriu maior relevancia é se un incremento da presenza das mulleres nos cargos de representación comporta máis políticas feministas [6]. Neste senso, concluíuse que para que as mulleres poidan levar a cabo unha representación substantiva é preciso que haxa unha masa crítica de mulleres representantes [7]. Así, Drude Dahlerup (1998), que foi a primeira autora en aplicar o concepto de masa crítica ás mulleres presentes nas institucións políticas, tras analizar as políticas escandinavas con-



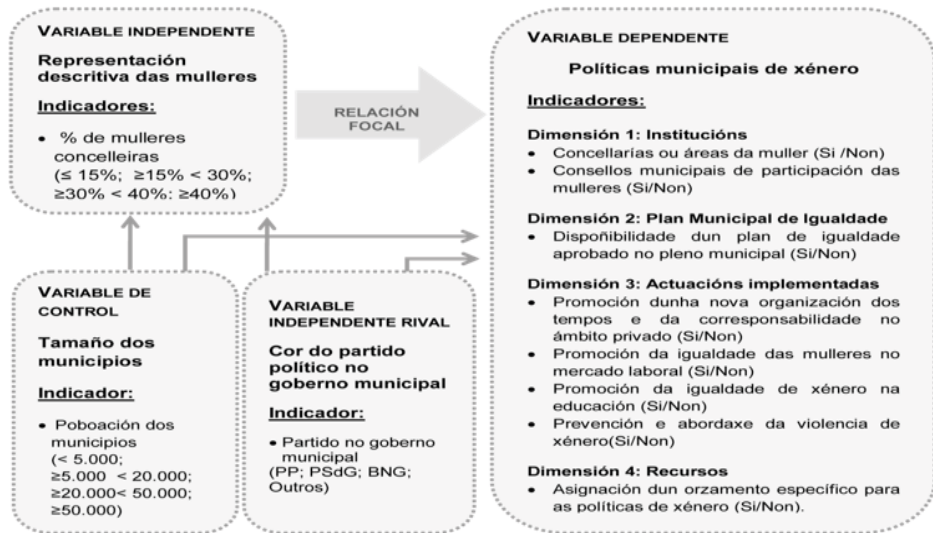
cluíu que o número importa e que cando as mulleres representan entre o 15 e o 40%, a minoría vólvese o bastante forte como para que se leven a cabo alianzas entre mulleres e se produzan cambios institucionais. Por outro lado, nos últimos anos diversas autoras [8] cuestionan esta relación entre representación descritiva e substantiva das mulleres, sinalando que outras variables como a afiliación política, a cor do partido político no goberno ou a presenza de actores críticos que promovan a igualdade de xénero teñen maior relevancia na representación substantiva das mulleres.

Esta comunicación enmárcase dentro desta axenda de investigación que explora a relación entre a representación descritiva e substantiva das mulleres no ámbito municipal galego, un nivel de goberno que ata o momento fo moi pouco explorado [9]. Concretamente, a pregunta de investigación que se formula é se o número de mulleres presentes nos plenos municipais dos concellos galegos inflúe no desenvolvemento das políticas municipais de xénero. Na literatura sobre as políticas municipais de xénero en España ata o momento apenas se explorou a relación entre a presenza das mulleres nos cargos de representación municipal e o desenvolvemento destas políticas [10]. Polo tanto, esta análise supón achega significativa aos estudos sobre as políticas municipais de xénero en España, posto que se examina a influencia nestas políticas dun dos factores máis relevantes segundo a literatura internacional. Así mesmo, tamén supón unha contribución á literatura específica que analiza a relación entre representación descritiva e substantiva das mulleres, posto que se sitúa o foco de mira nun nivel de goberno sobre o cal hai moi poucos estudos. A hipótese de partida que se formula é que si existe unha relación entre a representación descritiva e substantiva das mulleres, de tal xeito que nos municipios nos cales hai unha maior presenza de mulleres, as políticas de xénero estarán máis desenvolvidas. Asemade, tendo en conta que a maioría dos estudos sobre políticas municipais en España sinalan que o tamaño dos municipios [11] e a cor política do goberno municipal [12] inflúen no desenvolvemento destas políticas, nesta análise tamén se terá en conta a influencia destas dúas variables. En canto ao tamaño do municipio, pártese da hipótese de que canto máis grandes son os municipios máis posibilidades haberá de que as políticas de xénero estean máis desenvolvidas. Isto é así debido a que os municipios de máis de 20.000 habitantes teñen delegadas as competencias en materia de servizos sociais, no marco das cales moitos concellos comezaron a promover a igualdade de mulleres e homes, e tamén porque, en xeral, canto máis grandes son os municipios maiores son os recursos dos que dispoñen. En canto ao partido político, considérase que canto máis á esquerda no espectro político se sitúe o partido do goberno municipal, máis posibilidades haberá de que estas políticas estean máis desenvolvidas. Formúlase esta hipótese porque, a pesar das controversias, boa parte da literatura ten amosado que a presenza dun goberno de esquerdas no poder favorece máis as políticas de xénero [13].

2. – Metodoloxía

Para levar a cabo o obxectivo formulado nesta comunicación deseñouse o modelo de análise que se presenta no cadro 1.





Cadro 1: Modelo de análise

Deste xeito, as políticas municipais de xénero en Galiza constitúen a variable dependente. Partindo da literatura previa sobre as políticas municipais de xénero en España, a dita variable foi operacionalizada a través de catro dimensións (Institucións vinculadas ás políticas de xénero, Plan municipal de igualdade, Actuacións realizadas e Recursos) e analizada a través de oito indicadores. A fonte de datos para construír estes indicadores provén dun cuestionario realizado a todos os municipios galegos (315 concellos) durante o ano 2010 por parte do Equipo Muller e Política da Universidade de Santiago de Compostela, que foi respondido por un total de 310 concellos. Deste xeito, a análise centrouse nestes 310 concellos galegos e na lexislatura 2007-2011.

A variable independente focal é a representación descriptiva das mulleres nestes municipios, a cal foi medida a través da porcentaxe de mulleres concelleiras presentes nos plenos municipais. Finalmente, no modelo de análise tamén se incluíron as outras dúas variables mencionadas anteriormente. Por un lado, o tamaño de municipio, que foi considerada unha variable de control, e por outro lado a cor do partido político no goberno municipal, a cal foi considerada unha variable independente rival. A fonte dos datos para elaborar os indicadores cos que se analizan estas variables proveñen respectivamente do Ministerio de Interior, do Instituto Nacional de Estatística (INE) e do Instituto Galego de Estatística (IGE).

As técnicas de análise para examinar este modelo son de tipo cuantitativo. En primeiro lugar realizouse unha análise de frecuencias e en segundo lugar levouse a cabo unha análise de regresión loxística a través da cal se puxo a proba a influencia das tres variables mencionadas anteriormente sobre as políticas municipais de xénero en Galicia.

3. – Resultados

Na seguinte táboa poden observarse os resultados da análise de frecuencias dos indicadores relativos ás políticas de xénero tendo en conta cada unha das variables.

		Concellaría ou área da muller	Consello de participación	Plan de igualdade	Igualdade no mercado laboral	Igualdade na educación	Corresponsabilidade	Violencia de xénero	Orzamento específico
Total concellos		35.5%	6.8%	46.1%	59.4%	65.8%	42.3%	65.8%	53.6%
Concellos segundo o % de mulleres presentes no pleno municipal	<15%	6.0%	0.0%	24.0%	34.0%	34.0%	26.0%	32.0%	26.0%
	15-30%	25.7%	3.7%	43.1%	60.6%	63.3%	34.9%	63.3%	45.9%
	30-40%	46.4%	8.2%	54.6%	60.8%	78.4%	48.5%	79.4%	64.9%
	>40%	63.0%	16.7%	57.4%	77.8%	77.8%	61.1%	77.8%	74.1%
Concellos segundo o tamaño da poboación	<5000	16.8%	0.5%	36.7%	49.0%	54.1%	31.1%	52.6%	35.2%
	≥5.000 <20.000	62.0%	8.7%	62.0%	75.0%	85.9%	57.6%	87.0%	82.6%
	≥20.000 <50.000	93.3%	40.0%	53.3%	80.0%	80.0%	66.7%	93.3%	93.3%
	≥50.000	85.7%	85.7%	85.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Concellos segundo o partido político no goberno municipal	PP	23.5%	2.4%	39.8%	54.8%	59.6%	34.9%	60.8%	46.4%
	PSdG	46.9%	13.3%	49.0%	63.3%	69.4%	49.0%	67.3%	59.2%
	BNG	66.7%	11.1%	74.1%	70.4%	88.9%	66.7%	88.9%	81.5%

Táboa 1: % municipios que responden afirmativamente aos indicadores relativos ás políticas de xénero

As porcentaxes máis altas corresponden ás actuacións de promoción de igualdade na educación (65,81%) e de prevención e abordaxe da violencia de xénero (65,81%), e as porcentaxes máis baixas obtéñense nos dous indicadores relativos ás institucións vinculadas ás políticas de xénero, habendo tan só un 6,77% de municipios que afirman dispoñer dun consello de participación de mulleres ou órgano similar e un 35,48% de municipios que dispoñen dunha concellaría ou área de igualdade. En canto á influencia das distintas variables, no caso da presenza de mulleres nos plenos municipais obsérvase claramente que, en xeral, a medida que se incrementa a porcentaxe de concelleiras aumenta tamén a porcentaxe de municipios que responden afirmativamente a todos os indicadores relativos ás políticas de xénero. No caso do tamaño dos municipios sucede o mesmo, é dicir, a medida que se incrementa o tamaño da poboación aumenta tamén a porcentaxe de municipios que responden afirmativamente a todos os indicadores. Finalmente, en canto ao partido político no goberno municipal obsérvase que en todos os indicadores os municipios gobernados polo Partido Popular obteñen unhas porcentaxes máis baixas que no caso dos municipios gobernados polo PSdG ou BNG. Asemade, en sete dos oito indicadores analizados, os municipios gobernados polo BNG obteñen unha porcentaxe máis alta que os municipios gobernados polo PSdG. Estes resultados, polo tanto, veñen a corroborar a influencia das tres variables no desenvolvemento das políticas de xénero, de tal xeito, que canto maior é a porcentaxe de mulleres nos plenos

municipais, máis grandes son os municipios e máis á esquerda se sitúa o partido político no goberno municipal, máis desenvolvidas estarán as políticas de xénero.

Pero as tres variables, cuxa influencia sobre as políticas municipais de xénero estamos analizando, tamén teñen relación entre si¹, de tal xeito que para poder coñecer a influencia de cada unha delas sobre as políticas de xénero é preciso analízalas conxuntamente. Para facer isto realizouse unha análise de regresión loxística². Os resultados amosan que a porcentaxe de mulleres concelleiras presentes nos plenos municipais inflúe en dúas das catro dimensións analizadas (Institucións vinculadas ás políticas de xénero e actuacións realizadas), habendo unha relación estatisticamente significativa con catro indicadores. Así, tomando como referencia os concellos nos que hai máis dun 40% de mulleres concelleiras, e mantendo constante o tamaño dos municipios e o partido político no goberno municipal, obsérvase que nos concellos cunha porcentaxe de concelleiras menor ou igual ao 15% hai un 83% menos de probabilidades de que haxa unha concellaría ou área da muller, un 66% menos de probabilidades de que se leven a cabo actividades de promoción da igualdade no mercado laboral, un 63% menos de probabilidades de que se leven a cabo actividades de promoción da igualdade na educación e 59% menos de probabilidades de que se leven a cabo actividades de promoción contra a violencia de xénero. Polo tanto, as diferenzas estatisticamente significativas en canto a presenza de mulleres nos plenos municipais só se producen cando estas representan menos dun 15% sobre o total. Por outro lado, a variable do partido político no goberno municipal inflúe nas catro dimensións analizadas, habendo unha relación estatisticamente significativa con seis indicadores (todos menos os referidos á presenza dun consello de participación e á promoción da igualdade no mercado laboral). Así, tomando como referencia os concellos nos que goberna o PP, obsérvase que nos concellos nos que goberna o BNG hai entre dúas e tres veces máis posibilidades que estes indicadores sexan positivos. Finalmente, o tamaño do municipio inflúe nas catro dimensións analizadas das políticas de xénero, habendo unha relación estatisticamente significativa cos oito indicadores analizados. Tomando como referencia os municipios de menos de 5 000 habitantes, obsérvase que nos municipios de maior tamaño hai moitas veces máis posibilidades de que todos os indicadores sexan positivos.

4. – Conclusión

Os resultados da análise realizada verifican a nosa hipótese inicial, de tal xeito que se corrobora unha relación entre a representación descritiva das mulleres e as políticas de xénero. Pero esta influencia prodúcese unicamente cando as mulleres representan menos dun 15%. Este feito pode relacionarse coa conclusión á que chegaba Dahlerup (1998), tras analizar o caso escandinavo, de que cando as mulleres representan entre un

- 1 Por cuestión de espazo non reproducimos aquí a análise de frecuencia e os coeficientes de correlación analizados para examinar relación entre as tres variables.
- 2 Por cuestión de espazo non podemos reproducir aquí a táboa con todos os resultados da análise de regresión loxística.

15 e o 40% a minoría vólvese o bastante forte como para poder influír na organización. É importante sinalar que todos os concellos galegos nos cales hai menos dun 15% de mulleres concelleiras teñen menos de 5 000 habitantes, o cal está relacionado co feito de que os concellos deste tamaño na lexislatura analizada non tiveron que cumprir³ coa obriga de que todas as listas electorais presentadas fosen paritarias. Polo tanto as diferenzas estatisticamente significativas sitúanse unicamente neste grupo de concellos máis pequenos (que por outro lado son a maioría dos concellos galegos e representan un 63,81 % sobre o total). As outras dúas variables que introducimos no modelo de análise resultaron ter aínda máis influencia nas políticas de xénero. Así, o tamaño do municipio (variable de control) ten influencia en todas as dimensións analizadas, e é moito máis probable que todos os indicadores sexan positivos nos municipios de máis de 5 000 habitantes. En canto ao partido político (variable independente rival) veuse que tamén inflúe nas catro variables analizadas, sendo o BNG, o partido máis á esquerda no espectro político galego, o que máis favorece que estas políticas se leven a cabo. Estes resultados coinciden coas conclusións ás que chegaban investigacións anteriores que sinalaban a influencia nas políticas municipais de xénero tanto do tamaño do municipio como da cor política do goberno municipal.

Recoñecemento

O traballo de campo no que se basea esta comunicación foi realizado polo equipo de investigación «Muller e Política» da Facultade de Ciencias Políticas da Universidade de Santiago de Compostela, no marco do proxecto de investigación «Políticas públicas de igualdade entre mulleres e homes no ámbito local», liderado pola Dra. Isabel Diz e financiado pola Consellaría de Innovación e Industria da Xunta de Galiza.

Referencias

- [1] SAWER, Marian; TREMBLAY, Manon e TRIMBLE, Linda (eds.) (2006): *Representing Women in Parliament. A comparative study*. Routledge: New York.
- [2] DAHLERUP, Drude e FREIDENVALL, Lenita (2008): *Sistemas electorales de cuotas de género y su aplicación en Europa*. Parlamento Europeo. Dirección General de Políticas Interiores: Bruxelas
- [3] PHILLIPS, Anne (1995): *The politics of presence*. Oxford University Press: New York
- [4] PITKIN, Hanna (1967): *The concept of representation*. University of California Press: Berkeley.
- [5] MANSBRIDGE, J. (1999): «Should Blacks Represent Blacks and Women Represent Women? A contingent "yes"». *The Journal of Politics*. 61 (3): 628-57.
- [6] TREMBLAY, Manon e PELLETIER, Rejean (2000): «More feminists or more women? Descriptive and substantive representations of women in the 1997 Canadian federal election». *International Political Science Review*, 21 (4):381-405.
- [7] DAHLERUP, Dudre (1988) «From a Small to a Large Minority. Women in Scandinavian Politics». *Scandinavian Political Studies*, 11 (4): 275–297.

3 A *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* estipulou que os municipios de menos de 5.000 habitantes quedaban exentos da obriga de que todas as listas electorais presentadas fosen paritarias nas eleccións municipais de 2007 e no caso dos municipios menores de 3.000 habitantes tamén nas eleccións de 2011.

- [8] CELIS, Karen et al. (2008): «Rethinking women's substantive representation». *Representation*, 44 (2): 99-110.
- [9] PINI, Bárbara and McDONALD, Paula (2011): *Women and Representation in Local Government. International cases studies*. Routledge: Milton Park.
- [10] OTERO, Paula e BOUZAS, Ramon (2012): «Estructura, recursos y desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito local». *Revista de Estudios Políticos* (nueva época). 158:139-163.
- [11] ELIZONDO A; MARTÍNEZ, E. e NOVO, A. (2001): *Políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los ayuntamientos de Bizkaia*. Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad del País Vasco (UPV-EHU).
- [12] SAMPEDRO, Rosario (1992): *Administración Local y Políticas de Igualdad de la Mujer*. Federación Española de Municipios y Provincia: Madrid.
- [13] MATEO, M (2005): *Representing women? Female legislators in west European parliaments*. ECPR PRESS. UK.



A comunicación igualitaria nos plans de igualdade das universidades públicas españolas

M^a José Méndez Lois, Felicidad Barreiro Fernández, Elisa Teresa Zamora Rodríguez e

M^a del Rosario Castro González

Universidade de Santiago de Compostela

(mjose.mendez@usc.es, felicidad.barreiro@usc.es, elisateresa.zamora@usc.es, mariadelrosario.castro@usc.es)

Resumo – A comunicación é un elemento primordial de cara a conseguir que as mulleres e visibilicen no lugar e na forma que lles corresponde na sociedade. O obxectivo deste traballo consiste en mostrar os resultados da análise realizada sobre os plans de igualdade vixentes nas universidades públicas españolas, centrada na comunicación igualitaria. A metodoloxía utilizada consistiu nunha revisión documental dos plans de igualdade universitarios, que tivo en conta os eixos e accións referidas a comunicación igualitaria presentes nestes plans.

1. – Introducción

Os avances no camiño cara á igualdade protagonizados polas mulleres nos diferentes ámbitos da vida pública nos últimos tempos conviven con outra realidade ben diferente. Diversos informes que analizan a situación das mulleres na universidade constatan a persistencia de desigualdades e desequilibrios, tanto no acceso á carreira académica e á traxectoria profesional, como na súa presenza nos órganos de representación e goberno.

Esta realidade fai preciso desenvolver políticas activas que permitan compensar e previr a reprodución destas desigualdades e, deste xeito, facer efectivo o principio de equidade.

A normativa vixente en materia de igualdade de xénero establece a obrigatoriedade, por parte das institucións públicas, de pór en marcha plans de igualdade (Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público) [1].

A este respecto cabe indicar que a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes [2], define os plans de igualdade como «un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico da situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo» (artigo 46.1).

Neste contexto, este traballo desenvolve unha análise sobre a situación na que se atopan as universidades públicas españolas respecto ao proceso de implementación da igualdade efectiva de mulleres e homes. En concreto, lévase a cabo unha revisión dos plans de igualdade existentes nas universidades públicas do noso país, centrándose, fundamentalmente, na comunicación igualitaria.

A recollida de información levouse a cabo, nun primeiro momento, a través das páxinas web das universidades públicas españolas. Posteriormente, nun segundo momento, estableceuse contacto, mediante correo electrónico, con aquelas universidades das que non foi posible obter información a través da primeira vía.

2. – A comunicación igualitaria

A comunicación é un elemento primordial a ter en conta para conseguir que as mulleres se visibilicen no lugar e da forma que lles corresponde na sociedade.

As persoas comunicámonos a través da linguaxe e tamén mediante imaxes, facendo chegar as nosas mensaxes e transmitindo unha serie de valores. A combinación de ambos elementos (comunicación escrita e oral, así como soportes de imaxes) debe ir en consonancia co obxectivo final de aportar mensaxes baseadas na igualdade entre mulleres e homes.

Como indica López Loizaga [3] debemos ter en conta que:

«... incluír o xénero na comunicación implica visibilizar que as mulleres están no mundo e ademais reflectir de que maneira participan nel. Supón incluír na linguaxe e imaxes, as actividades que realizaron e realizan, os seus intereses, a súa participación tanto no ámbito público como o privado, as súas achegas, as súas necesidades... Tamén supón cambiar os estereotipos que a priori establecen como deben ser elas e eles e os tópicos relativos aos papeis que mulleres e homes desempeñan» (2005:7).

2.1. Os plans de igualdade nas universidades públicas españolas

O número de universidades públicas existentes en España na actualidade ascende a oitenta e unha, das cales cincuenta (61,73%) son de titularidade pública (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2013)¹ [4].

Polo que respecta á presenza dos plans de igualdade nas universidades públicas cabe sinalar que contan con el trinta universidades públicas (60,00%). É importante indicar que a maioría destes plans comezaron o seu proceso de implantación entre os anos 2009 e 2011, e o seu período de vixencia predominante é de tres ou catro anos.

Outro aspecto que se debe mencionar é que a maioría dos plans revisados inclúe a todos os colectivos da comunidade universitaria entre os seus destinatarios: estudantado, persoal docente e investigador e persoal da administración e servizos, aínda que varios deles integran tamén ao persoal das empresas de servizos, obras e subministracións da universidade.

1 Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT)

2.1.1. Eixos e accións referidos a comunicación igualitaria nos plans de igualdade

A maioría dos plans analizados estrutúranse en torno a eixos, liñas, ámbitos ou áreas de actuación, indicando, ademais, cada un deles diferentes accións ou medidas para desenvolver.

Consultando a táboa 1 pode constatare que a cantidade de eixos, liñas, ámbitos ou áreas de actuación que abordan estes plans ascende a un total de cento oitenta e un, dos cales dezaseis (8.84%) fan referencia, de modo explícito, na súa denominación á comunicación igualitaria.

Respecto ao número de medidas ou accións que contemplan os eixos, contabilizáronse un total de dous mil oitenta e catro, das cales tan só cento corenta e catro (6.91%) son accións que abordan a comunicación igualitaria.

Os plans que presentan unha maior proporción de accións de comunicación igualitaria, en relación co total de accións, son os das universidades Pública de Navarra, Politécnica de Cartagena, Pompeu Fabra e Vigo, superando todos eles o 12%.

Universidade	Eixos, ámbitos, áreas (N)	Eixos de comunicación igualitaria (N)	Accións, medidas (N)	Accións de comunicación igualitaria (N)	Accións de comunicación igualitaria (%)
Alacant	7	---	86	6	6.98
Autónoma de Madrid	5	---	104	4	3.85
Cádiz	8	---	47	2	4.25
Cantabria	10	1	49	3	6.12
Carlos III de Madrid	3	---	61	5	8.20
Complutense	3	---	51	4	7.84
Extremadura	6	1	50	2	4.00
Autònoma de Barcelona	5	---	36	1	2.78
Barcelona	10	1	57	6	10.53
Girona	8	---	42	2	4.76
Granada	8	1	71	5	7.04
Huelva	7	1	82	7	8.53
Jaén	5	---	60	5	8.33
Jaume I de Castellón	8	1	173	11	6.36
Lleida	10	1	110	7	6.36

Universidade	Eixos, ámbitos, áreas (N)	Eixos de comunicación igualitaria (N)	Accións, medidas (N)	Accións de comunicación igualitaria (N)	Accións de comunicación igualitaria (%)
Málaga	8	1	63	4	6.35
Oviedo	5	1	82	9	10.98
Pablo de Olavide	6	1	53	5	9.43
País Vasco	4	---	43	2	4.65
Politécnica de Cartagena	8	2	36	5	13.89
Politécnica de Cataluña	4	---	---	---	---
Pompeu Fabra	5	1	24	3	12.50
Publica de Navarra	---	---	21	3	14.29
Rovira i Virgili	6	---	56	1	1.79
Salamanca	7	1	179	7	3.91
Santiago de Compostela	5	---	79	2	2.53
Sevilla	7	1	102	5	4.90
Valencia	5	1	118	13	11.02
Valladolid	4	---	68	5	7.35
Vigo	4	---	81	10	12.35
Total	181	16	2084	144	6.91

Táboa 1: Eixos e accións dos plans de igualdade das universidades

Fonte: elaboración propia

Analizando a denominación dos eixos, atópase variedade de situacións: uns mencionan a comunicación de forma global (exemplo: comunicación), outros sinalan as dúas dimensións da comunicación igualitaria, imaxe e linguaxe (exemplo: comunicación, imaxe e linguaxe) e outros refírense ao tratamento da comunicación desde diferentes perspectivas e niveis de concreción (exemplos: sensibilización e comunicación, cultura corporativa e comunicación interna, uso non sexista da linguaxe).

As accións ou medidas que aparecen con maior frecuencia nos plans revisados son:

- O uso non sexista da linguaxe en convocatorias de prazas; nomenclatura de órganos, servizos, centros, etc.; normativa e documentación administrativa e institucional; programas, guías docentes e materiais didácticos; instrumentos de divulgación e información.
- A elaboración, implementación e difusión de guías ou manuais de estilo sobre uso non sexista da linguaxe e das imaxes.

- A organización de xornadas ou cursos para os diferentes colectivos da universidade sobre o uso non sexista da comunicación.
- A análise da presenza da muller na imaxe corporativa e na imaxe que a institución proxecta nos medios.
- A transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e os homes.

Por último cómpre indicar, respecto ás accións de comunicación igualitaria presentes nos plans de igualdade, que unhas fan referencia, exclusivamente, á linguaxe, outras, unicamente, á imaxe e, finalmente, outras inclúen ambos os dous aspectos. Así mesmo, é necesario destacar que as accións que se refiren á linguaxe oral e escrita predominan dun modo amplo sobre aquelas referidas á imaxe.

3. – Conclusións

Tras presentar os resultados acadados gustaríanos destacar a necesidade de fomentar que o 40% das universidades públicas, que carecen na actualidade de plan de igualdade, elaboren, deseñen e implementen o seu propio plan.

Valoramos positivamente o feito de que todos os plans de igualdade vixentes nas universidades públicas recollan, en maior ou menor medida, accións encamiñadas a fomentar a comunicación igualitaria.

Así mesmo queremos destacar que todas as accións de comunicación igualitaria presentes nos plans coinciden na súa finalidade básica, evitar a invisibilidade das mulleres tanto na linguaxe como na imaxe.

Finalmente desexamos destacar que debemos ter en conta que a comunicación igualitaria outorga relevancia á presenza dos dous sexos nas diferentes mensaxes emitidas e evita tamén o uso de imaxes que poden afectar á dignidade de homes ou mulleres ou que transmitan estereotipos sexistas. Xustamente, por este motivo, as universidades deben promover unha comunicación igualitaria, tanto a nivel interno como externo e garantir o uso dunha linguaxe non sexista en todos os textos e imaxes, tanto nos de alcance e difusión interna como externa.

Así pois, abordar a igualdade no contexto universitario resulta unha tarefa necesaria para visibilizar a presenza de mulleres e de homes respecto aos diferentes ámbitos que compoñen a vida universitaria: a docencia, o acceso ao coñecemento, a investigación, os órganos de responsabilidade, a corresponsabilidade ou a xestión do tempo.

Referencias

- [1] ESPAÑA. Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público. Boletín Oficial do Estado, 13 de abril, núm. 89, p. 16270-16299.



- [2] ESPAÑA. Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Boletín Oficial do Estado, 23 de marzo, núm. 71, p. 12611-12645.
- [3] LÓPEZ LOIZAGA, Miren (2005): *Guía para la creación de una comunicación en igualdad*. [en liña]. [Ref. 17 de Xaneiro de 2013]. [http://www.educacionenvalores.org/IMG/pdf/Gu_C3_ADa_20para_20la_20creaci_C3_B3n_20de_20una_20comunicaci_C3_B3n_20en_20igualdad.pdf].
- [4] MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2013). Registro de universidades, centros y títulos (RUCT). [Ref. 10 de Xaneiro de 2013]. [<http://www.educacion.gob.es/ruct/consultauniversidades?actual=universidades>].

Webgrafía

I Plan de igualdad entre mujeres y hombres, de la Universidad de Cádiz	http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/1124226175_712201112511.pdf
Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UdG	http://www.udg.edu/LinkClick.aspx?fileticket=V1uK3m1E3xo%3d&tabid=17467&language=ca-ES
Plan transversal de igualdad de género 2009-2011	http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/planes_igualdad/PIO_UCM.pdf
I Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid (2011-2014)	http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650938973/1242655141637/generico/generico/I_Plan_de_Igualdad_de_la_Universidad_Autonoma_de_Madrid_(2011-2014).htm
Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UGR	http://secretariageneral.ugr.es/pages/acuerdos/cg100311/documentos/planigualdad100311/!
I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo	http://igualdad.uniovi.es/noticias/-/asset_publisher/0003/content/aprobado-plan-de-igualdad?redirect=%2F
III Plan de Acción para la Igualdad de Género 2010/2011. Universidad Pública de Navarra	http://www1.unavarra.es/digitalAssets/143/143056_plugin-142998_III-PLAN-DE-ACCI--N-PARA-LA-IGUALDAD-UPNA.pdf
I Plan de Igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo 2012/14	https://www.uvigo.es/sites/default/uvigo/DOCUMENTOS/igualdade/PLAN_IGUALDADE_UVigo_GALEGO_web.pdf
1 ^{er} Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UA (2010-2012)	http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/i-plan-de-igualdad-ua.pdf
II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona	http://www.ub.edu/genere/docs/pla_igualtat_ca.pdf
Plan de igualdad Universidad Carlos III de Madrid	http://www.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/unidad_igualdad_uc3m/comision_igualdad/plan_igualdad.pdf

Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cantabria	http://www.unican.es/NR/rdonlyres/8664F708-22CA-4568-B6D1-E90C075F0950/75940/PlanIgualdadVicerrectoradoCultura.pdf
Plan de igualdad de la Universidad de Extremadura	http://www.unex.es/organizacion/organos-unipersonales/vicerrectorados/vicedoc/archivos/ficheros/igualdad/plan_igualdad/PlanIgualdad_UEx_%2009.pdf
I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva	http://www.uhu.es/sacu/igualdad/doc/plan_de_igualdad.pdf
I Plan de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén	http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&e&src=s&source=web&cd=1&ved=0CDIQFjAA&url=http%3A%2F%2F
Primer Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga	http://www.igualdad.uma.es/index.php?q=diagnostico
Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Universidad de Salamanca	http://igualdad.usal.es/images/stories/documentos/plan_igualdad_usal.pdf
1º Plan de Igualdad de género. Universidad de Sevilla. 2009-2012	http://www.igualdad.us.es/pdf/I_Plan_Igualdad.pdf
Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa. 2012-2014	http://www.uva.es/export/sites/default/portal/adjuntos/documentos/1331902870252_plan_igualdaduva.pdf
I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2010-2013)	http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/planes_igualdad/PIO_EHU.pdf
I Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (2012-2015)	http://www.upo.es/upsc/export/sites/upsc/igualdad_integracion/oficinaparaaigualdad/plandeigualdad/I_PLAN_DE_IGUALDAD_DE_LA_UPO.pdf
Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Universidad Politécnica de Cartagena (2010-2011)	http://www.upct.es/contenido/universidad/comision_igualdad/docs/25Plan%20de%20Igualdad%20UPCT.pdf
Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC (2009-2011)	http://www.usc.es/export/sites/default/gl/servizos/oix/descargas/plan_estratexico09.pdf
Segon pla d' acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona. Quadrienni 2008-2012	http://www.uab.cat/Document/70/41/Pla-Accio.pdf
I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones a la Universitat de Lleida	http://www.udl.cat/serveis/centredolorspiera/documents/LaigualtatdegenerealaUdL.pdf



M^a José Méndez Lois, Felicidad Barreiro Fernández,
Elisa Teresa Zamora Rodríguez e M^a del Rosario
Castro González

I Pla d'Igualtat de la Universitat de València 2010-2012	http://www.uv.es/igualtat/PLA_val.pdf
I Pla D'igualtat de la Universitat Jaume I de Castelló	http://www.uji.es/bin/noticies/igual1.pdf
II Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2013-2015	http://www.upc.edu/igualtat/pla-digualtat/ii-pla-digualtat-doportunitats-esborrany
Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2008-2010)	http://www.upf.edu/igualtat/pla/pla-igualtat.pdf
II Pla d'Igualtat de la URV	http://www.urv.cat/media/upload//arxius/igualtat/Donesiciencia/Publicacions/quaders_igualtat_II_Pla_Igualtat.pdf



Gasto público, dependencia e igualdad. Reflexiones desde la perspectiva de género

Nélida Lamelas Castellanos

Universidad de Santiago de Compostela

(nelida.lamelas@usc.es)

Resumen – El número de personas dedicadas al cuidado no remunerado en el hogar de mayores dependientes se ha incrementado considerablemente en la actualidad, acentuándose la brecha existente entre las cuidadoras y los cuidadores. El análisis de esta problemática resulta un proceso de gran complejidad por todas las dimensiones que abarca. Nuestro interés se centra en destacar algunas desigualdades de género asociadas a tal situación y la incidencia de las actuaciones de la política pública social en éstas. Para ello, analizamos la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística e IMSERSO, utilizando datos de España y Galicia entre los años 2005-2012.

1. – Introducción

Las políticas públicas de protección social identifican a la dependencia como uno de los grandes retos socioeconómicos a los que se enfrentan los países desarrollados en el contexto de crisis económica actual. Quienes analizan esta temática coinciden en reconocer que el envejecimiento de la población, junto con los cambios en las estructuras familiares y la mayor presencia femenina en el mercado laboral son factores que vienen determinando la necesidad de incrementar cada vez más el gasto público en partidas relacionadas con los cuidados a personas dependientes.

Sin embargo, ello contrasta con la implementación de políticas cada vez más restrictivas en gasto condicionadas por la crisis económica. No son pocos los estudios que señalan que la conjunción de la crisis y las características de la pirámide demográfica someten al Estado del Bienestar a una presión financiera insostenible, con decrecientes ingresos y gastos públicos en aumento; por lo que defienden con carácter urgente el recorte general de las políticas sociales. En oposición, otros análisis sustentan la conveniencia de estos gastos por sus beneficiosos efectos sobre el empleo, los ingresos y el consumo de las familias, entre otros indicadores [1].

Al margen de la polémica sobre las dimensiones de la reestructuración del gasto público social como requisito indispensable para encausar la salida de la crisis, es nuestro propósito reflexionar acerca de las políticas relacionadas con los cuidados a las personas mayores dependientes desde una perspectiva de género. Dado que la equidad constituye un objetivo que debe garantizarse en la aplicación de las políticas económicas públicas, la adopción de medidas en este sentido debe atender a su eficacia en términos de la

desigual incidencia que las mismas ejercen en los distintos colectivos de la sociedad. Ello no sólo responde a principios éticos sino que constituye un fundamento básico a la hora de valorar la ejecución de la política económica.

Las expectativas y el comportamiento de las personas no son homogéneos ni neutrales. Los diversos grupos sociales reaccionan de forma diferente ante determinadas actuaciones económicas y las desigualdades o brechas que existen entre ellos en cuanto a ingresos, oportunidades o status socioeconómico en general, condicionan su conducta y resultan determinantes en la posible obtención de favorables resultados en los objetivos propuestos. Por esta razón, destacamos algunas desigualdades que desde la perspectiva de género se encuentran asociadas al considerable aumento del número de personas dedicadas al cuidado no retribuido de mayores dependientes; y en las que la actuación del sector público incide desfavorablemente o no logra corregir.

2. – Cuidado no remunerado en el hogar de mayores dependientes. Desigualdades de género

Tradicionalmente el cuidado no retribuido de personas mayores dependientes en el hogar ha sido asumido de forma mayoritaria por mujeres. El perfil de quienes cuidan en España es el de una mujer de 53 años (promedio), con estudios primarios, sin trabajo remunerado y que se ocupa de las tareas del hogar. El tiempo de dedicación se sitúa como media en seis años con una intensidad de diez horas al día [2]. Las razones que explican esta realidad se han analizado desde diferentes puntos de vista, incluyendo argumentos de índole individual, socioeconómica y de interacción individuo - contexto social, entre otros [3]. El enfoque que las considera como una manifestación de las diferencias en los comportamientos familiares, asociadas a la división del trabajo doméstico, la crianza o las afinidades y relaciones [4] motiva particularmente a reflexionar sobre las desigualdades que afectan a las mujeres en relación con los hombres en esos ámbitos.

A pesar de su importancia para el bienestar, el reconocimiento de este trabajo fundamentalmente femenino no se ha trasladado fácilmente a la corriente principal de los análisis y las políticas públicas, donde si bien se reconoce la discriminación de género en los espacios públicos y en el ámbito económico, todavía se sigue asumiendo como «natural» el papel que ejercen las mujeres en el cuidado y las tareas domésticas [5]. Al respecto, se considera que los gobiernos asumen que el cuidado es responsabilidad fundamentalmente de los hogares, y la provisión pública es simplemente un complemento para aquellos hogares que no puedan resolverlo por sí mismos. Así, el cuidado depende en gran medida tanto de la posibilidad económica de los hogares como de la capacidad de cuidar de las mujeres [6].

2.1. – Ampliación de la brecha de género entre las personas que cuidan

La amplia demanda de estos servicios hace que en la actualidad un creciente número de hogares se encuentre ante la necesidad de elegir entre los denominados cuidados for-

males, cuando existe un contrato de empleo público o privado con quien cuida; o los cuidados informales, provistos por el entorno familiar o social y no pagados como un servicio, aunque se perciba algún tipo de transferencia pública. Las considerables restricciones económicas impuestas a la mayoría de los hogares por las medidas exigidas para combatir la crisis (recortes salariales, despidos, etc.) han mermado considerablemente la capacidad económica de las familias para hacer frente a esos gastos, lo que favorece la opción del cuidado informal y se reproducen, por tanto, los tradicionales roles de género asociados a éste. Las tablas 1 y 2 muestran la evolución en España del número de cuidadoras y cuidadores de personas mayores dependientes (familiares o amigos de 15 o más años que están necesitados de cuidado) en el año 2005 y el año 2010. En ese último año, en comparación con 2005, prácticamente se triplicó la cantidad de quienes redujeron el empleo o no trabajaron por asumir esta tarea. En 2010 el 90,89% de quienes la realizaron fueron mujeres.

	Total	Falta de servicios de cuidado de dependientes	Servicios muy caros	Servicios sin calidad	Otras razones	No sabe
Hombres	11,2	3,6	5,7	1,7	---	0,3
Mujeres	86,0	37,6	39,1	4,4	---	4,9
Total	97,2	41,2	44,8	6,1	---	5,1

Tabla 1: Personas de 16-64 años que no trabajan o trabajan a tiempo parcial por cuidar a personas dependientes, según la principal razón y sexo. Año 2005. Unidades: valor absoluto en miles

Fuente: Elaboración propia según datos del INE.

	Total	Falta de servicios de cuidado de dependientes	Servicios muy caros	Servicios sin calidad	Otras razones	No sabe
Hombres	26,4	6,1	11,2	2,0	6,8	0,3
Mujeres	263,4	53,7	115,5	11,1	79,9	3,3
Total	289,8	59,8	126,6	13,1	86,6	3,6

Tabla 2: Personas de 16-64 años que no trabajan o trabajan a tiempo parcial por cuidar a personas dependientes, según la principal razón y sexo. Año 2010. Unidades: valor absoluto en miles

Fuente: Elaboración propia según datos del INE

2.2. – Causas del incremento de cuidadoras y cuidadores, actuación del sector público y desigualdades de género

En las encuestas realizadas por el INE se identifican como causas determinantes del actual incremento de cuidadoras y cuidadores en los hogares a problemas relacionados



con la oferta pública de estos servicios. Su insuficiencia en relación con la demanda y el elevado precio de la atención privada a personas mayores dependientes, muy superior al de las entidades públicas, argumentan que el alto coste de los servicios sea la causa que mayoritariamente incide en esta situación. A continuación, comparamos la oferta de plazas residenciales (incluye todas sus modalidades) en España y Galicia, en 2005 y 2010.

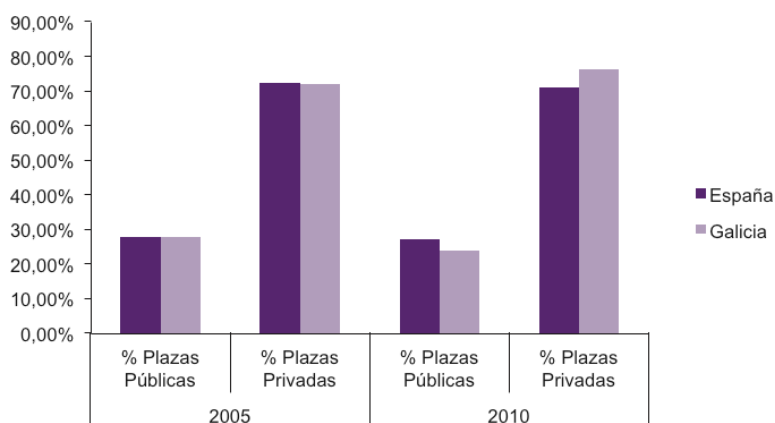


Gráfico 1: Plazas residenciales públicas y privadas en España y Galicia, 2005 y 2010

Fuente: Elaboración propia según datos del IMSERSO

En 2005 la oferta total de plazas residenciales en el país fue de 271 801; siendo el ratio de plazas por 100 personas de 65 años o más de 3,7%. En Galicia dicha oferta fue de 12 405 plazas y el ratio de plazas por 100 personas de 65 años o más de 2,1. En el año 2010 el total de plazas en España se elevó a 331 200 y dicho ratio pasó a ser del 4,3 %; mientras que en Galicia el número de plazas se incrementó a 18 116 y el ratio a 2,8 %. No obstante, si analizamos la distribución de estas plazas en públicas y privadas apreciamos que el porcentaje de las públicas en el país prácticamente no varió, como muestra el gráfico 1, disminuyendo ligeramente en Galicia; y en ambos casos resulta muy inferior al porcentaje de las privadas respecto al total.

Al estudiar esta problemática, varios analistas puntualizan que la insuficiente oferta de servicios, la menor complejidad y coste que supone para las Administraciones la concesión de prestaciones económicas y el copago, que implica una significativa aportación económica por parte de los hogares para obtener atención en residencias, centros o ayudas a domicilio; mientras que la prestación económica de cuidados familiares constituye un ingreso a la economía doméstica, también han contribuido a que esa prestación, pese a su carácter de excepcionalidad, sea la más frecuente del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) [7].

En 2008, las prestaciones económicas para los cuidados familiares representaron el 25,85% del total de prestaciones, pasando a un 48,38%, casi el doble, en 2010. Aunque en 2011 y 2012 han disminuido a un 45,53% y un 44,46% respectivamente, continúa siendo la partida más elevada de gasto del SAAD. De esta manera, la actuación pública si bien proporciona una ayuda económica a los hogares, incide en la reproducción de las desigualdades en cuanto a división del trabajo y roles de género presentes en los cuidados informales.

Si tenemos en cuenta que los cuidados de larga duración representan el gasto relacionado con el envejecimiento que más puede aumentar a largo plazo según las proyecciones realizadas para la Unión Europea (con un aumento proyectado del 90% frente al 20% de aumento en el gasto en pensiones y sanidad), bajo la política actual hasta 2060; [8] resulta imprescindible que su composición beneficie el desarrollo de acciones tendientes a la eliminar las desigualdades de género en este ámbito. Redirigir una importante cuantía de ese gasto hacia la potenciación de otros componentes de la oferta de servicios del SAAD dinamizaría la economía y ejercería dos importantes efectos sobre el empleo: uno directo, dado que representa un elevado porcentaje del que se crea en el sector servicios; y otro indirecto porque permitiría aumentar la participación femenina en el mercado de trabajo [9]. Ello, en nuestro criterio, propiciaría una expansión del consumo de los hogares superior a la que podría asociarse a la percepción de ingresos por cuidados familiares.

Otras razones no explícitamente detalladas relacionadas con el incremento de cuidadoras y cuidadores informales se encuentran en el hecho de que la crisis y sus efectos sobre el mercado laboral han minimizado el incentivo (favorable a la atención profesional) que podría suponer para las familias el tener que renunciar a un empleo remunerado por cuidar en casa; lo que ha determinado que una gran cantidad de personas opte por recibir una prestación económica por tal concepto [1]. Las dificultades para conseguir o mantener un empleo hacen que el análisis coste-beneficio de la opción de cuidar frente a la de trabajar quede prácticamente anulado, dadas las elevadas cifras de paro existentes. A ello se suma que las mujeres tradicionalmente han sido las más afectadas por la segregación y segmentación características del mercado laboral español. La brecha salarial desfavorable a ellas define esta situación y se convierte en un argumento a favor de que sean éstas quienes reduzcan sus horas de trabajo remunerado o renuncien al mismo cuando se requiere cuidar a una persona mayor dependiente en el hogar.

En 2010 el salario por hora trabajada en jornada a tiempo completo percibido por las mujeres fue de aproximadamente el 87 % del devengado por los hombres, mientras que tal porcentaje disminuye al 76 % en el salario por hora trabajada a tiempo parcial. En este sentido, tales fallos del mercado laboral no corregidos por el sector público refuerzan también las inequidades desfavorables a las mujeres en el ámbito del cuidado doméstico.

3. – Modificación del convenio especial de la Seguridad Social de cuidadoras y cuidadores. Desigualdades de género

El Real Decreto-ley 20/2012 incluye entre otras medidas de ajuste del gasto público relativo al SAAD la modificación del régimen del convenio especial de la Seguridad Social de cuidadoras y cuidadores de mayores dependientes, dejando la cotización a dicha entidad a cargo íntegramente de quien voluntariamente la suscriba [10]. La disminución de los ingresos y la pérdida del poder adquisitivo que afecta a la mayoría de los hogares producto de la crisis actual determinan en gran medida la respuesta ante este hecho, en momentos en que se establece además la reducción del 15% de la prestación económica por cuidados en el entorno familiar. Así, las expectativas y actuaciones individuales condicionan el alcance y la diferente incidencia de unas medidas de política económica que en apariencia debían ejercer iguales efectos en todas las personas.

La tabla 3 muestra una importante disminución del número de cotizantes en 2012, tanto en España como en Galicia, en comparación con el 2010 y permite apreciar la brecha de género desfavorable a las mujeres en este aspecto.

	España		Galicia	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2010	141 187	9 379	8 136	614
2012	21 395	2 538	2 316	199

Tabla 3: Cotizantes a la Seguridad Social como cuidadoras/es no profesionales

Fuente: Elaboración propia según datos del INE

Las cotizaciones a la Seguridad social por ese concepto fueron originariamente concebidas como un complemento para que quienes dejaran su trabajo, culminasen un período de cotización y pudiesen acceder a una pensión en el futuro. Los cuidados debían ser reconocidos como un proceso de formación que facilitase obtener posteriormente empleo en el sector. Los últimos recortes del gasto se han «justificado» por la necesidad de cambiar esas prestaciones económicas por servicios profesionales generadores de más empleo. Sin embargo, como se ha planteado, el ahogo económico en que está inmerso el sistema de la dependencia no proporciona ni lo uno ni lo otro [11]. Por tanto, se profundizan las desigualdades de género existentes al recaer mayoritariamente en las mujeres las consecuencias de estas restricciones económicas en el presente, y se penalizan también cara al futuro en cuanto al acceso y cuantía de su pensión por tener menos años cotizados a la seguridad social.

3. – Conclusión

El considerable aumento de personas dedicadas al cuidado no remunerado en el hogar de mayores dependientes amplía cada vez más la brecha de género entre quienes desempeñan estas tareas y profundiza las grandes desigualdades de género asociadas

al mismo. Sobre las mujeres recae fundamentalmente un elevado coste en términos de abandono o reducción de la jornada laboral, en su salud y en las relaciones afectivas y sociales debido a la disminución de su tiempo disponible de ocio y participación social.

La actuación de las políticas públicas no ha logrado revertir esta situación e incide en la persistencia de tales desigualdades: su oferta de servicios relacionados con la dependencia resulta insuficiente, se destinan altos porcentajes del total de gasto del SAAD a prestaciones económicas para cuidados familiares en detrimento de otras partidas generadoras de mayor empleo, no inciden en la corrección de la brecha salarial desfavorable a las mujeres en el mercado laboral que condiciona que sean éstas las que renuncien a trabajar ante la necesidad de cuidar a mayores dependientes; y eliminan el gasto de cotización a la seguridad social por cuidados no profesionales, dificultando mayoritariamente a las cuidadoras la posibilidad de acceso a una pensión.

Referencias

- [1] JIMÉNEZ, Antonio y RODRÍGUEZ, Ángel (2012): «La Economía Social y la atención a la dependencia» *Documento de trabajo* 177. Fundación Alternativas [en línea]. [Ref. 17 de diciembre de 2012]. [http://www.nuevatribuna.es/media/nuevatribuna/files/2012/10/03/177_2012_laboratorio.pdf].
- [2] DIZY, Dolores; RUIZ, Olga y FERNÁNDEZ, Marta (2006): «Las personas mayores en situación de dependencia» *Edad y Vida* [en línea]. [Ref. 17 de diciembre de 2012]. [<http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/diz-personas-01.pdf>]
- [3] CRESPO, María y LÓPEZ, Javier (2008): «Cuidadoras y cuidadores: el efecto del género en el cuidado no profesional de los mayores» Ministerio de Educación, Política Social y Deporte; IMSERSO: Boletín sobre envejecimiento. Perfiles y tendencias, octubre, núm. 35.
- [4] LEE, Gary (1992): «Gender differences in family caregiving», en: Jeffrey Dwyer y Raymond Coward (ed.) *Gender, families, and elder care*. Newbury Park, CA: SAGE, 120-131.
- [5] PROVOSTE, Patricia (2012): «Protección social y redistribución de cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas» *Serie Mujer y Desarrollo* 120. CEPAL: diciembre 2012, 1-54, 9.
- [6] PAUTASSI, Laura (2007): «El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos» *Serie Mujer y Desarrollo* 87. CEPAL: octubre 2007, 1-50.
- [7] CERVERA, Montserrat; et al. (2009): Informe final del grupo de expertos para la evaluación del desarrollo y efectiva aplicación de la ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. IMSERSO [en línea]. [Ref. 12 de marzo de 2013]. [<http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/informesaadgexpertos.pdf>].
- [8] ALONSO, Virginia (2009): Proyecciones de gasto público en cuidados de larga duración en la Unión Europea (2007-2060). Instituto de Estudios Fiscales [en línea]. [Ref. 5 de febrero de 2012]. [http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/presu_gasto_publico/56_10.pdf]
- [9] OCHANDO, Carlos (2011): *Estado de bienestar, crisis económica y nuevos retos sociales*. Fundación CEPS: 15 de diciembre de 2011, [en línea]. [Ref. 17 de febrero de 2012]. [<http://econounestra.org>].
- [10] ESPAÑA. Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad. Boletín Oficial del Estado, 14 de julio, núm. 168, 50428-50518.
- [11] GÓMEZ, Manuel y MORÁN, Carmen (2012): *El Gobierno extingue la cotización de 145.000 cuidadoras de ancianos*. El País: 29 nov 2012, [en línea]. [Ref. 3 de diciembre de 2012]. [http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/11/29/actualidad/1354217177_144892.html].



Problemas da aplicación das políticas de igualdade no sector pesqueiro: representatividade nas confrarías de pescadores e pescadoras de Galicia¹

María Bastida Domínguez*, Maite Cancelo Márquez*, Purificación Alfonso Riveiro**, Ana Isabel Pérez López** e Teresa Rivas Grande**

*Universidade de Santiago de Compostela; **Ardora Formación y Servicios, S. Coop. Galega

(maria.bastida@usc.es, maite.cancelo@usc.es, purificacion.alfonso@ardoraformacion.com, ana.perez@ardoraformacion.com, teresa.rivas@ardoraformacion.com)

Resumo – No ano 2002, o número de mulleres afiliadas ao Réxime Especial de Traballadores e Traballadoras do Mar en Galicia ascendía a 7.923 mulleres, a maioría afiliadas a unha confraría de pescadores e pescadoras. A representación feminina nos órganos de goberno das confrarías era do 18% na Xunta Xeral e Cabido, e dun 6% de Patroas Maiores.

A Lei 11/2008, do 3 de decembro, de pesca de Galicia, introduce novidades destinadas a dar cumprimento á lexislación en materia de igualdade. Estas modificacións non chegan a materializarse, dado que a Lei 6/2009, do 11 de decembro, de modificación da anterior, mantén e non derroga o réxime regulador de funcionamento das confrarías de pescadores e pescadoras.

Neste traballo analizaremos a representatividade da muller nos órganos de goberno das confrarías de pescadores e pescadoras de Galicia, ao obxecto de realizar recomendacións que favorezan a aplicación das leis de igualdade no sector.

1. – Introducción

A pesca e a acuicultura é un dos sectores estratéxicos da economía galega, que achega o 2% do emprego da comunidade e máis do 50% do emprego da pesca en España [1]. En termos económicos, a facturación da pesca extractiva en Galicia no ano 2010 acadou os 677 millóns de euros e a da acuicultura foi de 276 millóns de euros [2]. Pero a importancia da pesca no noso tecido produtivo non pode medirse só en termos de capturas, xa que detrás da pesca hai unha importante industria conserveira en Galicia que suma 418 empresas [3] e emprega a 11.950 persoas no ano 2011 [4].

O peso da muller e a súa participación no sector pesqueiro é moi difícil de medir, dada a falta de estatísticas oficiais que recollan todo o traballo realizado nas distintas fases da

1 O nome oficial en Galicia é «Confraría de pescadores», pero noutras CCAA introduciuse no mesmo o termo pescadoras, que é o que imos utilizar neste traballo.

cadea [5] e que van máis aló da produción e da transformación, xa que outras tarefas como a construción e o mantemento dos aparellos de pesca (redeiras), a comercialización dos produtos ou a xestión non se están a diferenciar nos datos publicados, o que pode ser unha das causas da invisibilidade da muller na pesca [6].

A pesar dos problemas á hora de cuantificar os datos de emprego feminino, parece claro que os subsectores vinculados coa actividade pesqueira nos que a presenza da muller é maioritaria son, ademais da reparación de redes, o marisqueo a pé e o sector conserveiro [7]. Así, na industria conserveira galega representa o 79% do emprego [4] e no marisqueo a pé supera o 90% [8].

Parece que é a escasa porcentaxe de mulleres enroladas en embarcacións pesqueiras o que pode ter restado representatividade feminina no conxunto do sector, malia o seu importante peso noutras actividades —marisqueo, reparación de redes, estiba e desestiba de peixe, conserva e mesmo comercialización— [7]. Semella, pois, que a segregación horizontal da muller nestas actividades pode estar afectando á súa presenza no goberno das confrarías.

Neste traballo analizaremos o sistema de constitución e elección dos órganos de goberno das confrarías galegas, e a súa repercusión na visibilidade e representatividade feminina.

2. – As confrarías de pescadores e pescadoras de Galicia: natureza, estrutura e constitución

As confrarías de pescadores e pescadoras de Galicia son corporacións de dereito público, sen ánimo de lucro, dotadas de personalidade xurídica e capacidade de obrar para o cumprimento dos seus fins. Para os efectos da súa constitución e organización, así como cando actúan como órganos de consulta e colaboración coa Administración, as confrarías participan da natureza da Administración pública e están suxeitas á súa tutela, exercida pola consellería competente en materia de pesca, nas cuestións relativas á constitución, funcionamento e órganos de goberno das confrarías, procesos electorais, actos de afiliación e a creación, segregación, disolución e fusión das confrarías. [9] [10].

Os órganos reitores das confrarías son a Xunta Xeral, o Cabido e o patrón ou patroa maior. Tanto na composición da Xunta Xeral como no Cabido debe respectarse a paridade entre persoas traballadoras e empresarias. Ademais, na Xunta Xeral debe ter representación a totalidade dos sectores de produción que integran a confraría.

Os membros da Xunta Xeral elíxense mediante sufraxio universal, libre, igual, directo e secreto, por un período de catro anos. Tanto o patrón ou patroa maior como o Cabido son escollidos pola Xunta Xeral entre os seus membros, que tamén teñen competencia para destituílos. O número de vocais da Xunta Xeral e o Cabido varía en función do número de persoas socias de cada confraría, segundo se reflicte na seguinte táboa:



TAMAÑO CONFRARÍA	XUNTA XERAL	CABIDO
Ata 50	10	6
De 50 a 100	12	6
De 101 a 150	14	8
De 151 a 200	16	8
De 201 a 250	18	8
De 251 a 300	20	10
De 301 a 350	22	10
Máis de 351	24	10

Táboa 1: Número de representantes na Xunta Xeral e no Cabido segundo tamaño da confraría

3. – As mulleres nas confrarías de pescadores e pescadoras de Galicia

En Galicia existen 63 confrarías de pescadores e pescadoras. Non obstante, non foi posible tratar os datos das confrarías de Laxe, Marín, Miño, Noia, Palmeira e Redondela, polo que o estudo que presentamos circunscríbese a 57 confrarías [11].

3.1. – Afiliación

En termos xerais, a muller representa un 31% da base social que conforma as confrarías. Das 57 estudadas, só 25 superan o 30% en porcentaxe de afiliación correspondente a mulleres; 10 confrarías superan o 50% e só tres (Vilaboa, Lourizán e Mugaridos) teñen unha maioría claramente feminina, superior ao 70%. Se analizamos as porcentaxes de afiliación por provincias, observamos que oscila entre o 8% en Lugo e o 42% en Pontevedra:

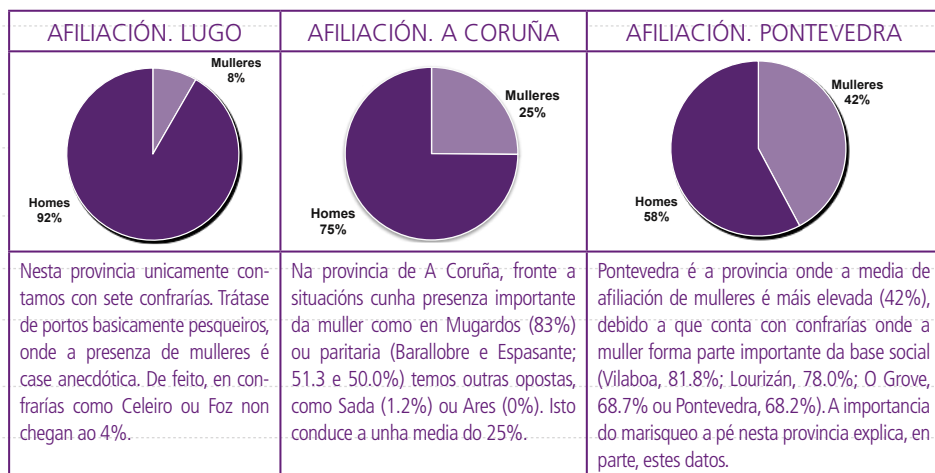


Gráfico 1: Afiliación de homes e mulleres ás confrarías de pescadores, por provincias

3.2. – Órganos de xestión

En relación cos órganos de xestión das confrarías, o primeiro que debemos destacar é que só en cinco delas (Lira, Rianxo, Sada, Vilaxoán e Vilaboa) están correctamente constituídos tanto o Cabido como a Xunta Xeral. No resto dos casos teñen un número de membros diferente -por exceso ou defecto, en maior medida o segundo caso- que os que lle corresponde por lei, en función do número de membros da confraría.

Cabido

Das 57 confrarías incluídas neste estudo, carecemos dos datos correspondentes ao Cabido de Cabo de Cruz, Foz, O Barqueiro e A Pobra do Caramiñal, polo que tratamos 53 confrarías. Destas, só dez teñen o número de persoas no Cabido que lles corresponde en función do seu tamaño. O resto, 81.1%, teñen xeralmente menos vogais. Das 337 persoas que ocupan postos nos Cabidos (un 81.0% dos que debería haber, 416), só 72 son mulleres (un 21.4%). Atendendo ao tamaño das confrarías, observamos que a situación é consistente en todos os casos:

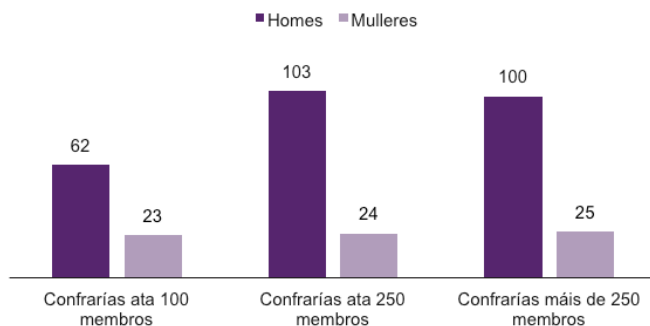


Gráfico 2: Distribución de membros do Cabido segundo tamaño da confraría

Non obstante, a análise porcentual evidencia outros resultados:

	AFILIACION				CABIDO				Diferenza
	Homes	Mulleres	Total	% Mull	Homes	Mulleres	Total	% Mull	
Confrarías ata 100 membros	753	303	1038	29,19	62	23	85	27,06	2,13
Confrarías ata 250 membros	2625	807	3432	23,51	103	24	127	18,90	4,62
Confrarías máis de 250 membros	4968	2480	7178	34,55	100	25	125	20,00	14,55
TOTAIS	8346	3590	11648	30,82	265	72	337	21,36	9,46

Táboa 2: Distribución porcentual de membros do Cabido segundo tamaño da confraría

A medida que aumenta o tamaño da confraría, a diferenza entre a presenza de mulleres na afiliación e nos Cabidos aumenta progresivamente. A maior porcentaxe de representatividade en Cabidos dáse nas confrarías de menos de cen membros, aínda cando a maior presenza en afiliación se atopa nas confrarías de maior tamaño (máis de 250 membros). Como media, se a base de mulleres socias é de case un 31%, á hora de trasladar esta representación ao Cabido, a representación cae dez puntos, ata o 21.4%.

Xunta Xeral

Na análise da Xunta Xeral eliminamos as confrarías de Arcade, Espasante e Lorbé por carecer de datos. Restan, en consecuencia, 54 confrarías. Oito delas rexistran exactamente o número de membros que lles corresponden en función do seu tamaño. Do 85.2 % restante, 44 teñen menos persoas, mentres que Bueu e Malpica presentan máis membros dos que deberían en función do seu tamaño.

Atopamos confrarías onde a totalidade das vogalías corresponden a mulleres (Mugar dos e O Pindo), outras onde a composición é paritaria (Ribadeo, Raxó, Moaña, Carril ou Vilaboa) e confrarías sen representación feminina na Xunta Xeral, como Foz, Mera, O Vicedo, Baiona, Bueu ou Cangas. Na análise en función do tamaño das confrarías, observamos que as porcentaxes oscilan nunha ou noutra dirección, sen poder determinar unha tendencia en función do tamaño:

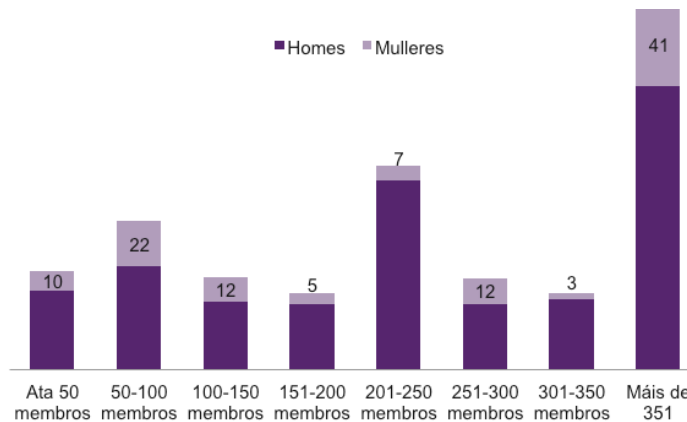


Gráfico 3: Distribución de membros da Xunta Xeral segundo tamaño da confraría

Na comparativa cos datos de afiliación en idéntica distribución en función do tamaño, atopamos diferenzas en todos os casos entre 1.3 e 15.5 puntos porcentuais, o que indica que novamente a presenza da muller na base de afiliación non se repercute na súa representación neste órgano de xestión:

	AFILIACIÓN				XUNTA XERAL				Diferenza
	Homes	Mulleres	Total	% Mull	Homes	Mulleres	Total	% Mull	
Ata 50 membros	285	81	366	22,13	38	10	48	20,83	1,30
50-100 membros	452	222	674	32,94	50	22	72	30,56	2,38
100-150 membros	524	266	790	33,67	33	12	45	26,67	7,00
151-200 membros	673	197	870	22,64	32	5	37	13,51	9,13
201-250 membros	1365	232	1597	14,53	92	7	99	7,07	7,46
251-300 membros	542	282	824	34,22	32	12	44	27,27	6,95
301-350 membros	817	172	989	17,39	34	3	37	8,11	9,28
Máis de 351	3732	2326	6058	38,40	138	41	179	22,91	15,49

Táboa 3: Distribución porcentual de membros da Xunta Xeral segundo tamaño da confraría

3.3. – Órgano de representación: patrón e patroa maior

O órgano de representación nas confrarías de pescadores e pescadoras é o patrón ou patroa maior, e actualmente só está ocupado por oito mulleres: tres na provincia de A Coruña, tres en Pontevedra e dúas en Lugo. Neste caso, a porcentaxe de representatividade da muller no cargo é inferior nun 15% á media de porcentaxe de afiliación.

3. – Conclusión

As porcentaxes de afiliación de mulleres non se reflicten na composición da Xunta Xeral e o Cabido, órganos de xestión das Confrarías, nin tampouco no cargo de representación.

O actual sistema de paridade representativa entre a agrupación empresarial e a agrupación de traballadores/as establecido pola lexislación vixente limita a presenza de mulleres nos órganos de goberno, debido á súa concentración no sector do marisqueo a pé (traballadoras).

Sen prexuízo desta representación paritaria, poderíamos reflexionar sobre se estas entidades son representativas de intereses profesionais ou corporativos: nelas conviven intereses en ocasións contrapostos (armadores e armadoras e tripulantes; mariscadores e mariscadoras a pé e a flote). Ademais, a integración e recoñecemento da igualdade de dereitos entre homes e mulleres é recente. Polo que temos comprobado neste traballo, está lonxe de acadarse certa igualdade: o sistema de composición dos órganos de xestión das confrarías depende de cal sexa a súa actividade principal. Non obstante, aínda no caso da presenza maioritaria de mulleres nunha actividade pode ocorrer (de xeito, acontece) que o goberno da confraría estea en mans de homes. Este sistema de reparto garante a presenza masculina nos órganos de goberno aínda cando a súa afiliación da confraría sexa mínima, o que non acontece no caso feminino.

Actualmente existe un borrador de novo regulamento de confrarías de pescadores e pescadoras de Galicia, polo que estamos ante unha oportunidade para incluír medidas que equilibren a presenza de mulleres nos órganos de goberno e representación das confrarías, polo menos, en proporción á súa porcentaxe de afiliación.

Referencias

- [1] SEGURIDAD SOCIAL. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2013.
- [2] OCUPESCA, Xunta de Galicia (2012): «Enquisa sobre a poboación ocupada nos sectores da pesca e da acuicultura mariña en Galicia».
- [3] IGE: Directorio de empresas e unidades locais 2011. [Ref. 9 de xullo de 2013].
http://www.ige.eu/web/mostrar_actividade_estadistica.jsp?idioma=gl&codigo=0307006001
- [4] ANFACO (2011): El sector industrial transformador, conservero y semiconservero de productos del mar y de la acuicultura.
- [5] GAGO, Constantino; ARDORA FORMACIÓN (2004). *A muller no mundo da pesca en Galicia*. A Coruña: Xunta de Galicia, Consellería de Pesca e Asuntos Marítimos
- [6] GARCÍA NEGRO, María do Carme; ZOTES, Yolanda (2006): «El trabajo de las mujeres en el sector pesquero gallego: análisis de los problemas relacionados con su tratamiento estadístico». *Revista Galega de Economía* 15: 1-25.
- [7] BROULLÓN ACUÑA, Esmeralda (2011): «La política sexual y la segregación ocupacional en las sociedades pesqueras». *Revista de Estudos Feministas*, 19-1, pp. 73-89.
- [8] Datos proporcionados pola Dirección Xeral de Recursos Mariños. Consellería do Medio Rural e do Mar. Xunta de Galicia.
- [9] GALICIA. Lei 6/2009, do 11 de decembro, de modificación da Lei 11/2008, do 3 de decembro, de pesca de Galicia. Diario Oficial de Galicia, 15 de decembro de 2009, núm. 243, 18969-18981.
- [10] GALICIA. Decreto 261/2002, do 30 de xullo, polo que se aproban as normas reguladoras das confrarías de pescadores e as súas federacións. Diario Oficial de Galicia, 19 de agosto de 2002, núm. 158, 12476-12499.
- [11] Datos proporcionados pola Dirección Xeral de Desenvolvemento Pesqueiro. Consellería do Medio Rural e do Mar. Xunta de Galicia.



Xestión da calidade en clave de xénero. Boas prácticas en deporte universitario

Marta Bobo Arce e Cristina López Villar

Universidade da Coruña

(marbo@udc.es, cristina.lopezv@udc.es)

Resumo – Preséntase unha análise de boas prácticas, desde a perspectiva do xénero, dos servizos de deportes universitarios públicos españois. Para esta análise empregáronse unha serie de indicadores resultantes do proxecto *Mellora da calidade de vida das mulleres a través da actividade física e o deporte*, financiado pola Xunta de Galicia e o Servizo Galego de Igualdade en 2009. Partindo destes indicadores, articulados en catro dimensións orientadas á xestión, persoal e persoas usuarias, realizouse unha análise das páxinas web de 50 universidades públicas españolas para detectar exemplos de boas prácticas nas diferentes universidades estudadas. Os resultados permiten mostrar boas prácticas desde a perspectiva de xénero en diferentes lugares da península, destacando os casos da Universidade Autónoma de Barcelona e a Universidade de Vigo. Tamén permiten detectar a necesidade de que as universidades adquiran un compromiso real coas cuestións de xénero, máis alá das unidades ou oficinas de igualdade.

1. – Introducción

A complexidade teórica do xénero -desigualdade, diferenza, individualización do xénero- expón desafíos importantes á hora de planificar as políticas de igualdade de xénero no deporte [1]. Tal e como sinala Sylvia Walby [2], atopámonos na dicotomía entre as políticas de igualdade -de redistribución-, e as políticas de recoñecemento dos valores culturais dos diferentes grupos sociais. No ámbito do deporte, esta dicotomía xera diversos dilemas xa que no deporte de competición existe unha importante desigualdade en nivel de participación e recoñecementos ás mulleres, de modo que hai que promovelos. Pero entón, non estaremos a reforzar o modelo masculino como modelo hexemónico? E se, en cambio, se promoven as actividades que interesan maioritariamente ás mulleres, vinculadas coa saúde, a estética e o lecer? Así recoñecemos a diferenza? Pero entón é posible que esteamos a reforzar os estereotipos tradicionais de xénero, que manteñamos a situación de desigualdade no modelo de deporte tradicional, e ignoremos as múltiples identidades de xénero cada vez máis presentes na sociedade. Seguindo este razoamento proposto por María Prat, Susanna Soler e Laura Carbonero, coincidimos con estas autoras na necesidade de traballar a igualdade e a diferenza, no caso concreto do deporte.

Partimos tamén da premisa de que xestionar desde unha perspectiva de xénero supón aumentar a calidade dos servizos [3]. No ano 2009 levouse a cabo un proxecto de investigación titulado *Mellora da calidade de vida das mulleres a través da actividade física e o*

deporte [4]. Este traballo permitiu diagnosticar a realidade da xestión dos servizos de deporte universitarios da Coruña e Vigo, detectándose grandes diferenzas entre eles. Este estudo facilitou, entre outros aspectos, a creación de indicadores orientados á mellora da xestión destes servizos co fin de incrementar a calidade e apostando pola igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

2. – Obxectivos

Detectar exemplos de boas prácticas relacionadas coa perspectiva de xénero nos servizos de deporte¹ universitarios de España.

3. – Metodoloxía

A través da procura en Internet, e concretamente nas páxinas web dos servizos de deportes universitarios das universidades españolas, fíxose un rastrexo de posibles exemplos de boas prácticas que atendesen aos indicadores propostos previamente no estudo anteriormente mencionado. Consultáronse as páxinas principais, os menús, as memorias (cando existían) e os documentos audiovisuais. Centrámolos unicamente en universidades públicas, polo tanto, consultáronse un total de 50 servizos de deportes.

3.1. – Proposta de indicadores inicial

O seguinte cadro amosa os indicadores dos que se partía, este cadro é un resumo do cadro completo que tamén amosa a xustificación de cada un dos indicadores e os correspondentes mecanismos de control nos ámbitos da xestión, persoal, usuarias e actividades [5]

PROPOSTA DE INDICADORES
DIMENSIÓN XESTIÓN
G1. Porcentaxe do orzamento que se dedica a actividades de mulleres e de homes.
G2. Existencia dunha guía de boas prácticas en torno ao xénero elaborada ou adaptada polo servizo de deportes.
G3. Existencia dun protocolo de actuación en caso de acoso sexual e segundo a lexislación.
G4. Existencia de imaxes nas campañas publicitarias respectuosas coa equidade de xénero.
G5. Linguaxe respectuosa nos documentos e as campañas publicitarias do servizo.
G6. Nº de noticias difundidas sobre deporte e xénero desde o gabinete de prensa da Universidade.

1 A pesar da multitude de denominacións existentes, xa que poden ser servizos, unidades, áreas ou recibir outra denominación diferente á de deporte, adoptaremos a de servizo de deportes para falar de forma xeral neste documento.



DIMENSIÓN PERSOAL
P1. Número de mulleres e homes nos órganos de xestión dos servizos de deporte universitarios.
P2. Distribución do persoal segundo o xénero nas diferentes escalas.
P3. Existencia de cursos de capacitación profesional con perspectiva de xénero.
DIMENSIÓN USUARIAS
U1. Nº de mulleres e homes que fan uso do servizo.
U2. Nº de equipos, asociacións ou clubs deportivos femininos e masculinos impulsados desde a universidade.
U3. Existencia do campo «sexo» nas bases de datos de participación en actividades.
U4. Existencia de medidas de conciliación para os usuarios e usuarias e traballadores/as.
DIMENSIÓN ACTIVIDADES
A1. Nº de actividades dirixidas a homes e a mulleres.
A2. Existencia de protocolos de valoración de condición física específicos para homes e mulleres.
A3. Existencia de programas de actividade física saudable específicos para homes e mulleres.

3. – Resultados

En xeral, podemos afirmar que os servizos de deportes universitarios apostan por un modelo androcéntrico e baseado nun modelo que se divide entre o sistema de competicións (en moitos casos con vinculación directa ao deporte de alto nivel) e un conxunto de actividades denominadas «escolas» ou «actividades dirixidas» ou «indoor» (as denominacións varían dependendo do lugar) de carácter non competitivo. A maioría, aínda que non todas, contan con cursos de formación e outras teñen servizos máis especializados relacionados co ámbito da saúde. A diversidade de servizos fai que algúns inclúan oferta específica de actividades na natureza e en casos illados de deporte adaptado. Outra das diferenzas é que mentres uns apostan por ir máis alá da propia comunidade universitaria e ofrecer servizos a toda a poboación outros cinguense ao ámbito universitario, os sistemas de xestión tamén varían duns centros a outros.

Pasamos a analizar as boas prácticas en función dos indicadores propostos no apartado anterior:

G. 1. Este aspecto non o puidemos valorar coa metodoloxía empregada no estudo.



G. 2. Non atopamos ningunha guía específica en canto ao tema do xénero, si sobre prácticas ambientais.

G. 3. Non atopamos ningún protocolo dos servizos de deportes, si das universidades en xeral.

G. 4. Atopamos o caso da Universidade de Vigo, como un servizo comprometido totalmente co respecto á equidade de xénero nas campañas publicitarias, chegando a realizar accións positivas cara ao xénero feminino e utilizar a imaxe de mozas para anunciar eventos dirixidos tanto a homes como a mulleres. Tamén a Universidade Autónoma de Barcelona utiliza imaxes respectuosas e visibiliza ás mulleres facendo práctica deportiva a través da páxina web.

G. 5. En xeral, no conxunto das universidades, atopamos que de canto en vez nalgún documento alguén se lembrou de poñer un guión para que un substantivo apareza como feminino e masculino pero falta un compromiso real coa linguaxe. Na páxina principal dos servizos da Universidade Jaume I e a Universidade da Laguna ou da Universidade de Santiago de Compostela si atopamos unha redacción non sexista, pero en moitas delas ao cambiar de páxina ou documento xa non segue ese respecto. Son unha excepción os exemplos da Universidade de Vigo e a Autónoma de Barcelona, que manteñen un uso non sexista ao longo das diferentes entradas das súas webs.

G. 6. Na maioría de universidades aparecen noticias sobre deporte feminino, algunhas universidades inclúen na súa páxina principal estas noticias, foron exemplo desto no momento da consulta a Universidade de Alicante, a Universidade da Laguna, a Pompeu Fabra e a Universidade de Almería. É de destacar a proposta da Universidade de Oviedo que colga os vídeos das ligas femininas na súa web, o que permite visualizar os partidos xogados por rapazas en calquera momento. A Universidade Autónoma de Madrid, dentro do apartado «deportistas destacados», inclúe nomes e fotos das persoas premiadas, polo que se visibiliza tanto a homes como a mulleres no ámbito da competición. Este modelo de destacar os nomes dos e das medallistas aparecen en outras universidades nas memorias finais de curso.

P. 1. P2. A maioría dos servizos de deportes están altamente masculinizados.

P.3. Na Universidade Jaume I atopamos un curso sobre menopausia, pero non se rexistra unha aposta por capacitar ao persoal de forma regular desde a perspectiva de xénero de forma explícita. Esta afirmación realizámola tendo en conta a información que se atopa nas páxinas web, polo que non descartamos que puidera existir formación interna que non se expoña publicamente ou que se traballe algún contido específico sobre mulleres e deporte dentro do programa dalgún curso de carácter xeral.

U1. U2. U3. Só naquelas universidades que expoñen as súas memorias e ademais as desagregan por xénero pode apreciarse este feito, é o caso da Universidade de Vigo, Uni-



versidade de Cantabria, Universidade de Castilla-La Mancha, Universidade de Almería e Universidade de Cádiz. Esta última desagrega só algúns datos, polo que a análise é insuficiente. Universidades como a de Alicante ou Burgos, recollen os nomes dos gañadores nas diferentes competicións polo que unicamente se podería valorar a participación por xénero no apartado de competicións.

Singularmente atopamos o exemplo da Universidade de Sevilla, no que o único club que aparece asociado ao servizo de deportes é un equipo feminino de Hóckey, no resto de servizos atopamos ou equipos exclusivamente masculinos ou dos dous xéneros.

U.4. A través das web non fomos capaces de detectar medidas de conciliación, o que non quere dicir que non as haxa. Este indicador faría referencia a medidas concretas do propio servizo e non ás que xa existen por lei dentro da universidade e que afectan a todo tipo de traballadoras e traballadores.

A. 1. Naqueles servizos de deportes nos que se prima o apartado de competición, polas características sociohistóricas de España sabemos que se está a fomentar as actividades dirixidas a homes. Existen casos de competicións mixtas, por exemplo en Galicia (onde a competición inclúe a alumnado desta comunidade autónoma e de Portugal) e País Vasco, pero esta posibilidade desaparece nas competicións de carácter nacional.

A. 2. A. 3. Aínda que a través das web non somos capaces de detectar se existen exemplos do indicador A 2., si atopamos iniciativas específicas para mulleres. A iniciativa con maior continuidade e máis contundente é a «Setmana de la dona» (semana da muller) da Universidade Autónoma de Barcelona², que vai pola quinta edición. Nesta universidade realízase unha xornada dirixida ás mulleres na que os rapaces que queiran acudir teñen que ir acompañados dunha moza e na que, entre outras iniciativas, nas actividades deportivas inclúanse sesións de iniciación e torneos para cada deporte que resultaron un éxito.

Na universidade de Vigo realízanse iniciativas dirixidas unicamente para mulleres como por exemplo, as I Xornadas de rugby feminino, que tamén tiveron grande éxito. Por outro lado, a Universidade de Salamanca organiza un curso de dous meses de actividade física e saúde para mulleres (neste caso, non podemos discernir se a oferta é da propia universidade ou dunha empresa externa).

Detectamos outras iniciativas pero que non tiveron continuidade, por exemplo, no ano 2010 a Universidade Pablo de Olavide realizou a semana da muller, a Universidade de Cádiz e a Jaime I de Alicante, inclúen no seu menú o apartado «muller e deporte», pero no primeiro caso non se pode acceder a ningunha información e no segundo non está

2 Na primeira edición da Semana da Muller participaron 564 mulleres non abonadas ao SAF: 73% estudantes, 21% mulleres de fóra da universidade, e o % restante pertencente aos colectivos do PDI e PAS. Esta cifra foi considerada un éxito pola área de Promoción do SAF, superando así os resultados obtidos por outras campañas de promoción similares.

actualizada. Tampouco puidemos acceder ao programa muller e deporte da Universidade de Huelva.

4. – Conclusión

Os servizos de deportes da Universidade Autónoma de Barcelona e a Universidade de Vigo destacan por apostar pola equidade de xénero con diferentes medidas na súa xestión, desde aspectos de comunicación audiovisual a actividades concretas, algunhas de acción positiva cara ao xénero feminino. A través do estudo realizado na Universidade Autónoma de Barcelona demóstrase o impacto de medidas de xestión con perspectiva de xénero.

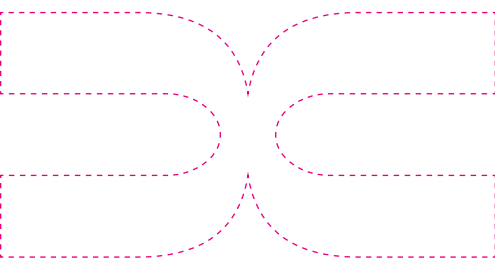
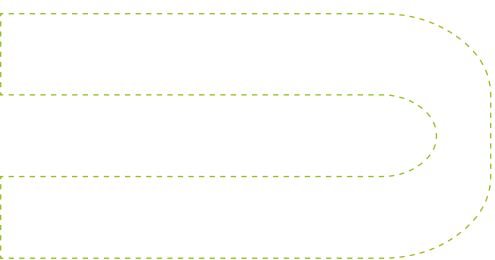
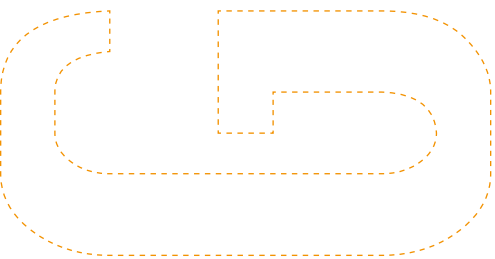
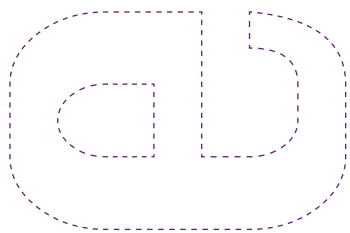
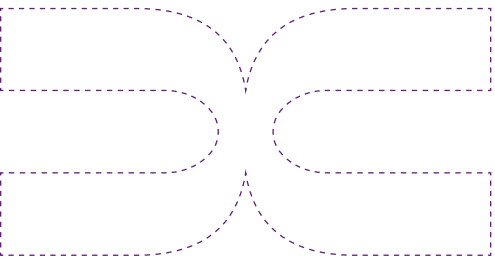
Dar a coñecer as boas prácticas das diferentes universidades permite que outras poidan aprender da experiencia daquelas que xa deron o paso para mellorar a súa calidade de xestión desde a perspectiva de xénero.

Xestionar un servizo, do tipo que sexa, aplicando criterios de xénero permite detectar eivas ou casos de discriminación inconsciente. Non pode ser que as cifras da universidade española indiquen que a maioría das estudantes son mozas e que os servizos de deportes non apliquen medidas para atender a esa poboación que nos seus servizos é normalmente minoría. É preciso superar os modelos androcéntricos herdados do pasado a través de prácticas como as expostas neste artigo.

Referencias

- [1] PRAT, María; SOLER, Susanna y CARBONERO, Laura (2012): «De las palabras a los hechos: un proyecto para promover la participación femenina en el deporte universitario. El caso de la Universitat Autònoma de Barcelona», *Ágora para la educación física y el deporte*, 14/3, 283-302.
- [2] WALBY, S. (2000): «Beyond the Politics of Location: The Power of Argument in a Global Era», *Feminist Theory*, 1/2, 189-206.
- [3] GÓMEZ TORRALBO, Rosa (2006): *La igualdad de género como factor de calidad. Manual de gestión*. Instituto Andaluz de la Mujer.
- [4] BOBO ARCE, Marta (2012): «Políticas universitarias de promoción da actividade física das mulleres dende os servizos de deportes das Universidades de Vigo e A Coruña», en María José Mosquera (coord.). *I e II Ciclo de Conferencias Xénero, Actividade Física e Deporte*. A Coruña: Universidade da Coruña, 79-98. [en liña]. [Ref. 1 de xuño de 2013] [<http://hdl.handle.net/2183/9081>].
- [5] BOBO-ARCE, Marta; LÓPEZ-VILLAR, Cristina; SIERRA-PALMEIRO, Elena e MOSQUERA-GONZÁLEZ, María José (2013): «Propuesta de Indicadores de calidad de los servicios de deporte universitarios desde la perspectiva de género», en Loreto del Río e Inmaculada Teva (comp.) *IX Foro Internacional sobre Evaluación de la Calidad de la Investigación y de la Educación Superior* (FECIES), Granada: Asociación española de psicología Conductual, 698-703. [en liña]. [Ref. 2 de xullo de 2013] [<http://www.ugr.es/~aepc/IXFORO/LIBROCAPITULOS.pdf>].





2

Mulleres e mercado laboral

Coordinada pola Oficina para a Igualdade de Xénero da Universidade da Coruña

Austeridad e intensificación del trabajo de las mujeres durante la Gran recesión

Lina Gálvez Muñoz
Universidad Pablo de Olavide
(lygalmun@upo.es)

Resumen – La intensificación del trabajo de las mujeres es un efecto recurrente de las crisis económicas. Las evidencias históricas de diversas partes del mundo constatan que durante las recesiones predomina el efecto del trabajador añadido entre las mujeres y del desanimado entre los hombres, lo que estaría detrás de un aumento de la tasa de actividad femenina por la incorporación de mujeres al mercado de trabajo de trabajo frente a la caída de rentas o pérdida y deterioro de las condiciones laborales y salariales de otros miembros de la familia. Al mismo tiempo, la caída de rentas familiares y los recortes en el gasto público social conllevan un aumento de las necesidades de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que frente a los escasos avances de corresponsabilidad de los hombres, siguen asumiendo las mujeres.

No obstante, esa intensificación y la privatización y refamiliarización del cuidado que conllevan las políticas de austeridad puede suponer que a medio y largo plazo se observe un abandono del mercado de trabajo total, parcial o temporal de muchas mujeres y el diseño de un nuevo orden redistributivo y de género. Sin embargo, los avances en igualdad conseguidos en estos años, a pesar de sus limitaciones, pueden dar al traste con las intenciones de muchos gobiernos de refamiliarizar a las mujeres a base de dificultar su incorporación en igualdad de oportunidades con los hombres en el mercado laboral y en los espacios de toma de decisión—así como la de los hombres al cuidado—, y del fomento de códigos culturales que fomentan la maternidad y la vuelta a la familia como medio de control social.

1. – Introducción

Los estudios de crisis económicas precedentes apuntan a que uno de los principales efectos que éstas tienen, sobre todo cuando se ponen en marcha lo que ahora conocemos como políticas de austeridad -pero que son las políticas deflacionistas de siempre basadas en la reducción de salarios, precios y gasto público y que en otras épocas se han denominado planes de ajuste o de estabilidad presupuestaria-, es la intensificación del trabajo de las mujeres (Gálvez y Rodríguez, 2011). Entendiendo por trabajo toda aquella actividad que pueda realizar una tercera persona a cambio de una remuneración y no sólo aquella por la que realmente la percibimos y que coincide con lo que denominamos empleo. En este artículo se plantea hasta qué punto este fenómeno se ha dado en la actual crisis económica, teniendo en cuenta las limitaciones derivadas de analizar un

proceso inacabado como es la actual crisis económica, y las implicaciones que puede tener en el medio y largo plazo. En este sentido, se reflexiona sobre el establecimiento de un nuevo orden distributivo y de género al que las políticas de austeridad nos están abocando.

2. – La intensificación del trabajo de las mujeres y las políticas de austeridad

En este artículo se contemplan dos partes. En una primera parte se insertan las explicaciones y experiencias vinculadas a la dinámica por la cual se produce el fenómeno de la intensificación del trabajo de las mujeres durante las crisis económicas, con especial atención al caso español en la actual crisis. En una segunda parte, se analizan las consecuencias que las políticas de austeridad pueden tener a medio y largo plazo y el nuevo orden redistributivo y de género que conllevan.

2.1. – La intensificación del trabajo de las mujeres. Evidencias empíricas y fundamentación teórica

En un estudio sobre los impacto de género de las crisis económicas de los últimos cien años, Lina Gálvez y Paula Rodríguez (2011) detectaron tres hechos estilizados que se repetían en casi todas ellas. Obviamente cada crisis tiene una dinámica diferenciada y no afecta igual a todos los territorios, sectores, personas etc... Pero aún así, en la mayor parte de las crisis analizadas se había dado una intensificación del trabajo de las mujeres; el empleo de los hombres se había recuperado antes que el de las mujeres al salir de los episodios de crisis, y todo ello había ido unido al retroceso en los avances previos en igualdad.

El número de crisis económicas se ha intensificado desde los años setenta cuando se abandona el modelo de control de capitales impuesto por el sistema de Bretton Woods en los años cuarenta del siglo pasado, y se pasa a un modelo en el que la libertad de movimientos del capital hace que los poseedores de capital y las instituciones financieras se coloquen en una situación ventajosa respecto a los trabajadores y los gobiernos, imponiendo unas condiciones y unas reglas de juego que han llevado a una financierización de la economía, unida a importantes procesos de desregulación de los mercados, y sobre todo, a un incremento de la desigualdad económica, que es causa y consecuencia de esta crisis (Gálvez y Torres, 2010, Fukuda-Parr, Heintz y Seguino, 2013). Esto ha llevado a una menor participación de las rentas del trabajo en el PIB y a una promoción y consecución de un proceso de endeudamiento público y sobre todo, privado.

En este periodo ha habido más de 100 crisis, perturbaciones o situaciones de stress financiero, por lo que tenemos laboratorio suficiente para analizar por qué se produce el efecto de la intensificación del trabajo de las mujeres. Tal y como hemos dicho en la introducción, por trabajo consideramos todo aquel que podría realizar una tercera persona a cambio de una remuneración y, por tanto, a la hora de analizar la intensificación



del trabajo de las mujeres durante las crisis no sólo tenemos que fijar nuestra atención en el empleo remunerado, sino también en el trabajo informal y sobre todo y especialmente, en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Ya que la responsabilidad del trabajo doméstico sobre las mujeres condiciona el tipo de empleo al que pueden y quieren acceder, condicionadas por los modelos sociales y culturales en los que están socializadas. Esa responsabilidad no solo tiene un efecto directo en la vulnerabilidad y precariedad del tipo de empleo –incluso cuando están en los mismos sectores y profesiones que los hombres sus posibilidades de promoción, etc. son menores-, sino también en lo que Teresa Torns (1997) llama la tolerancia del paro y la exclusión social, lo que las hace traspasar con mucha facilidad los límites entre la «inactividad», el empleo formal y sobre todo el empleo informal.

De hecho, las crisis económicas suponen por regla general un cambio en el tamaño de la economía formal frente a la informal y a la doméstica. Si en épocas de expansión la economía formal avanza frente a las otras dos esferas, en las crisis económicas ocurre lo contrario. Las tres áreas están interconectadas a través de vínculos de subcontratación y externalización entre el sector formal, informal y del cuidado que permiten a las empresas mantener una fuerza de trabajo fluida y adaptable, representando las mujeres una proporción considerable de esta mano de obra flexible. Son las mujeres la que aportan el mayor grado de flexibilidad a la economía y los principales mecanismos de supervivencia a las familias, al adaptarse mejor a lo que Olwen Hufton (1975) llamaba economía de la improvisación. Esta interacción es esencial para entender el fenómeno de la intensificación ya que un aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo formal no siempre va unido en época de crisis de una disminución o sustitución en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, o de su participación en alguna forma de economía informal. Por el contrario, en épocas de crisis aumenta siempre el trabajo informal y el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres y, de forma global y agregada, parece predominar una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral.

Por una parte, respecto a la participación en el mercado de trabajo, las evidencias empíricas apuntan a que para las mujeres predomina el efecto del trabajador añadido, por el que miembros de una familia que no estaban con anterioridad en el mercado de trabajo, entran en él para contrarrestar la pérdida de ingresos que la situación de paro o deterioro de las condiciones de trabajo de otros miembros de la familia conlleva. Bhalotra y Umaña-Aponte (2009) muestran a nivel mundial que, aunque un 10 por ciento de caída en el PIB del país se asocia con un aumento de 0,34 puntos en la participación de las mujeres en la fuerza laboral, existe una considerable heterogeneidad en las respuestas de las mujeres en el mercado laboral dependiendo de distintas variables como el nivel educativo, la edad, los ingresos del hogar, etc. En la gran crisis económica actual, de forma agregada en todo el mundo según datos de la OIT (2012), el paro masculino aumentó entre 2007 y 2011 en 15,9 millones, superando el incremento de 10,7 millones del paro femenino debido en gran parte al aumento del desempleo masculino en las in-

dustrias masculinizadas de los países desarrollados –incluyendo la construcción–, es decir por el efecto de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres. A pesar de esta mayor pérdida de empleos masculinos, sobre todo en la primera fase de la crisis y en los países más desarrollados, la brecha de género mundial en las tasas de desempleo se ha incrementado con respecto a hace 10 años debido a la incorporación de más mujeres al mercado de trabajo y de la brecha de género ya existente con anterioridad al estallido de la crisis (Gálvez y Rodríguez, 2011).

Para el caso español, Addabbo, Rodríguez y Gálvez (2013) han analizado si se produce este efecto del trabajador añadido y han encontrado que es marcado en el caso de las mujeres, lo que explicaría el aumento de la tasa de actividad femenina durante el periodo de crisis. La tasa de participación de las mujeres españolas aumenta un 21% cuando su pareja está desempleada, mientras que si la que está desempleada es la esposa, la participación del marido aumenta solo un 0,7%. Para el tiempo parcial, la participación de las mujeres incrementaría un 27% frente a un 0,8% en el caso de los hombres. Lo que muestra que todavía existe una mayor dependencia y sensibilidad de la participación laboral de las mujeres respecto a la situación laboral de los maridos que viceversa.

Por otra parte, junto con esta mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, tenemos que analizar qué ocurre con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. En ausencia de corresponsabilidad de los hombres para con ese trabajo doméstico y de cuidados, las necesidades de bienes y sobre todo de servicios que las familias no pueden adquirir en el mercado por el deterioro de sus rentas, o que no son provistos por el estado a causa de los recortes presupuestarios, son suministrados por las mujeres en forma de trabajo de cuidados no remunerado. No parece que se produzca una reorganización del reparto de tiempos y trabajos entre mujeres y hombres de manera considerable vinculada a la especialización que supone el análisis económico ortodoxo. Esto es así porque la especialización de las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados está en la base misma de la construcción de género de lo femenino y con los estereotipos que consideran el trabajo de cuidados como una función natural de las mujeres, y no son fruto de una especialización eficiente.

El desigual reparto del trabajo doméstico y de cuidados no pagado entre hombres y mujeres, la disminución de las rentas familiares y de los servicios sociales provistos por el Estado –en el caso de las crisis con salidas de corte neoliberal–, explican un incremento del trabajo doméstico no remunerado que cae de forma prioritaria en los hombros de las mujeres, independientemente de que tengan otra actividad remunerada ya sea en la economía formal o la informal, lo que no sucede en el caso de sus maridos o los hombres de la familia –tal y como han constatado Gálvez y Matus (2010) para el caso andaluz en la reciente crisis económica.

Estos indicios apuntan a un repunte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado aunque éste no se refleje en la principal fuente estadística que tenemos para con-



tabilizarlo, la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET). En parte porque la tendencia que se venía desarrollando con anterioridad a la crisis era de signo contrario y apuntaba hacia una mayor corresponsabilidad de los hombres para con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y en parte porque los datos de la última EET se recogieron en 2010/11, es decir, antes de que comenzaran a sentirse los efectos de las políticas de austeridad que son las que realmente suponen una amenaza de incremento de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado para las mujeres y una posible vuelta al hogar para las mujeres, ya sea de manera total o parcial, o cambios en las expectativas, estrategias y elecciones de muchas mujeres relativas a su posible carrera profesional y su posible maternidad.

Aún así, las encuestas de Empleo del Tiempo en España, 2002-03 y 2009-10, nos dan una idea clara de este desigual reparto. Más del 90% de las mujeres españolas dedican diariamente más de 4 horas de media al trabajo de cuidados frente a menos de tres cuartas partes de los hombres, y ellas les dedican 2 horas y 37 minutos más que los hombres en 2002-03 y 1 hora y 57 minutos en 2009-10. Esta tendencia igualitaria experimentada en los últimos años se debe, por un lado, a la reducción del tiempo dedicado por las mujeres a actividades domésticas y de cuidados (-16 minutos) y, por otro y de forma principal, al aumento del tiempo medio dedicado por los hombres (+24 minutos). Pero el incremento en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado de las mujeres que suelen traer consigo las crisis económicas, al igual que ha sucedido en crisis previas a lo largo de la historia (Harcourt, 2009), puede anular esta tendencia positiva hacia un reparto más igualitario entre hombres y mujeres que se estaba experimentando en España.

Esta carga de trabajo doméstico y de cuidados sumado al trabajo remunerado supone una carga de trabajo total diaria para las personas empleadas, tanto mujeres como hombres, que supera las 10 horas y media (**Cuadro 1**). Sin embargo, al concentrarse más las mujeres en el trabajo de cuidados, éstas se ven más afectadas en términos de empleabilidad en los tipos de empleos a los que pueden acceder y en sus posibilidades de desarrollo profesional. Respecto a la menor empleabilidad de las mujeres, el estudio de Giménez-Nadal y Molina (2013) con datos de la EET 2009-10 muestra como el desempleo conduce a un incremento en el tiempo dedicado al estudio por los hombres y a un incremento en el tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidados por las mujeres, reduciendo sus posibilidades de encontrar un empleo. Respecto a los tipos de empleo a los que pueden acceder, mientras que no se observan casi diferencias en el trabajo doméstico y de cuidados entre los hombres asalariados a tiempo completo o a tiempo parcial, para las mujeres hay una brecha de una hora como muestra el **Cuadro 1**, mostrando las restricciones y condicionantes a los que se ven sometidas las mujeres que quieren trabajar en el mercado y se evidencia que los contratos a tiempo parcial de las mujeres se caracterizan por ser de menos horas que los de los hombres.

	Trabajo remunerado				Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	%	DMD	%	DMD	%	DMD	%	DMD
Asalariados	68,5	8:13	67,7	6:54	77,1	2:25	93,5	3:45
A tiempo completo	70,9	8:26	68,7	7:36	74,8	2:21	92,1	3:32
A tiempo parcial	69,4	5:52	71,1	4:47	69,2	2:34	97,2	4:31

Cuadro 1. Porcentaje de participación en actividades de trabajo de asalariados y duración media diaria (DMD) en horas y minutos dedicada a la actividad según sexo, España 2009-2010. Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-10, INE. Elaboración propia.

De hecho, hay datos en estas encuestas que apuntan en la dirección de que existe un peligro de aumento y de intensificación del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado para las mujeres. Así, de acuerdo con la EET española de 2010, un hombre desempleado aumenta el tiempo dedicado a trabajo doméstico y de cuidados en una hora al día (de 2 horas 21 minutos a 3 horas 23 minutos), mientras que una mujer en la misma situación, aumenta esa dedicación en el doble, dos horas diarias (de tres horas y cuarenta y seis minutos a cinco horas y treinta y cinco minutos). Lo cual no sólo tiene consecuencias en el tiempo total del trabajo sino también en la disponibilidad de unos y otros de buscar empleo, reciclarse o formarse para garantizarse las mejores oportunidades de cara a concurrir en la búsqueda de empleo.

En definitiva, la intensificación del trabajo de las mujeres se produce porque sigue funcionando una división sexual del trabajo que asigna el trabajo doméstico y de cuidados a las mujeres de manera natural a través de la socialización y la construcción de estereotipos que son aceptados no como construcciones sociales sino como características naturales. La mayor especialización y oportunidades de los hombres en los mercados de trabajo explica la ausencia de corresponsabilidad para con el trabajo doméstico y de cuidados – aunque hay excepciones obviamente y diferentes comportamientos por países vinculado a distintos desarrollos históricos, diferente fuerza de las ideas feministas, las características de los mercados de trabajo y especialmente a las políticas públicas impuestas (Gálvez, Rodríguez y Domínguez, 2011).

Esto explica que cuando bajan las rentas familiares o disminuye el gasto público social se produzca el fenómeno de la intensificación. La caída de las rentas familiares hace que miembros de la familia que antes no estaban en el mercado pasen a ofertar su trabajo para completar el descenso de los ingresos en el hogar, lo que conocemos como el efecto del trabajador añadido que acabamos de constatar que se da para el caso español. Pero al mismo tiempo la caída de las rentas familiares hace que determinados bienes y sobre todo servicios que antes se adquirían en los mercados ahora se refamiliaricen y que, dada la división sexual del trabajo, recaigan principalmente sobre los hombros de las mujeres.

Esto explicaría tanto un aumento de la tasa de actividad, que no necesariamente de la de ocupación, como de las necesidades de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Unas necesidades **éstas últimas** que se verían incrementadas por un descenso del gasto público social que supone una privatización, encarecimiento o deterioro de los servicios sociales. Las mujeres no solo son las principales usuarias de los servicios sociales sino también las «sustitutas naturales» de estos servicios. Si a los enfermos se les da antes de alta de los hospitales para no ocupar camas, desaparecen los servicios de comedor, aulas matinales o clases de refuerzo de los colegios, se desmantelan las ayudas a la dependencia, todo ese trabajo recae en las familias, y dentro de las familias en las mujeres de forma prioritaria.

Esta privatización de la responsabilidad sobre la vida de las personas, de la que el Estado se inhiere cada vez más, supone que las familias con rentas suficientes para acceder a servicios o externalizar esas necesidades en la contratación de terceras personas, no verán incrementadas sus necesidades de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, mientras que el resto de familias, la mayoría, dada la pérdida de peso de las rentas salariales en la renta total y el incremento de la desigualdad y la pobreza, cubrirán esa necesidad en el seno de las familias principalmente a través de la dedicación y el trabajo de las mujeres.

2.2. – Austericidio y nuevo orden redistributivo y de género

Este proceso de privatización y refamiliarización, de traspaso de responsabilidad a la ciudadanía, es un aspecto esencial de las políticas de austeridad, del austericidio que estamos viviendo y que cumple una función muy distinta de la que nos hacen ver. De hecho, la austeridad no cumple ninguna de las connotaciones estrictas de su significado ni sirve para sacarnos de la crisis. Primero porque la austeridad se traduce solo en el recorte de algunos tipos de gasto públicos y no de todos, como los financieros. Y segundo, porque no es capaz de reducir finalmente el montante de deuda de los estados, que es lo que aparentemente persigue, ni nunca se ha sacado a un país con una crisis de shock de demanda y de credit crunch con este tipo de políticas. Y es precisamente la generación de altos volúmenes de deuda pública (en realidad motivados por el gasto financiero en intereses y por la caída de ingresos con motivo de la crisis) lo que permite hacer creer más fácilmente a la ciudadanía, que los déficit surgen y la deuda creciente que origina se deben a la alta factura del gasto y de los servicios públicos, de modo que su recorte se puede percibir, no solo como una respuesta elemental frente a ello, sino además como inexcusable ante el derroche previo que los ha motivado.

Este sentimiento de culpa provocado explica que la respuesta social a los recortes brutales en gasto social no haya sido tan masiva como para impedir llevarlos a cabo y sobre todo ha servido para justificar los recortes en asuntos que ahora se ven como lujos en tiempos de bonanza, como son las políticas de igualdad o las medioambientales. Este

poder performativo de la palabra austeridad, que le permite plantear la reducción del gasto como lo natural y deseable, y establecer como eje principal de la política económica la lucha contra una deuda que es el resultado de un mal comportamiento social que genera sentimiento de culpa, es fuente de un reforzamiento esencial de la sumisión y por tanto, la fuente de la dominación y hegemonía en nuestro tiempo comportamiento un importante matiz de género. Puesto que el nuevo tipo de control social que se deriva de esta situación es inseparable de una nueva relectura del papel de las mujeres en la sociedad, en el mercado y en la vida doméstica, en la esfera pública y la privada (Gálvez, 2013).

En el universo de este tipo de políticas de austeridad, que no solo representan recortes cuantitativos de gasto sino la redefinición de los roles personales, grupales y sociales, es en donde se van a redefinir las jerarquías de género para que los problemas que puedan suscitar pasen a ser asumidos como diferencias singulares y no como el resultado de discriminaciones estructurales lo que significa que su resolución simplemente requiere acuerdos individuales y no política en su sentido convencional, es decir, normas generales y de obligado cumplimiento (Michalistsch, 2011). Lo que pueda tener que ver con el feminismo o la reivindicación de género solo será una mera veleidad y las políticas de igualdad un puro subproducto de las etapas de bonanza y material de derribo en las de recesión que la deflación continuada convertirá en el estado natural de la economía capitalista (Gálvez, 2013).

Y esto es especialmente grave si tenemos en cuenta que la mayor parte de las mujeres están siendo triplemente afectadas por estas políticas de austeridad. Por un lado, porque su efecto de reducción del ingreso les afecta en mayor grado, dado que las mujeres individualmente a los hogares encabezados por estas en mayor medida concentrados en los niveles ya de por sí más bajo ingreso. Por otro, porque al basarse en la reducción del gasto público desaparecen o se debilitan los servicios de los que en mayor medida son usuarias o potenciales sustitutas en su provisión. Por último porque todo ello supone una reprivatización de los cuidados, que puede suponer una relativa «vuelta a casa» como herramienta clave de sumisión y control social (Gálvez, 2013).

De hecho, si bien este austericidio está suponiendo una intensificación del trabajo de las mujeres a corto e incluso a medio plazo, amenaza también con imponer un apartamiento de las mujeres del mercado de trabajo dentro de un nuevo orden redistributivo y de género, que pasaría por el fomento de un modelo de trabajador de pan y medio, donde es previsible dadas las estadísticas de trabajo a tiempo parcial, que las mujeres sean las que se correspondan con ese «medio». En un estado que se inhibe de desarrollar una política fiscal progresiva y de garantizar el acceso público a los servicios de educación, sanidad y servicios sociales y como consecuencia del propio proceso de intensificación del trabajo de las mujeres, el incremento del tiempo parcial parece ser la senda sobre la que vamos a caminar en los próximos años.



De hecho, tal y como demuestra Paloma de Villota (2013) para el caso español, las recientes reformas fiscales han perjudicado especialmente a las mujeres y desincentivado su participación en el mercado, algo que en cualquier caso seguirá ocurriendo mientras no se opte por una tributación individual obligatoria frente a la opcionalidad que existe en la actualidad con la modalidad de la declaración conjunta.

Así, si atendemos a los datos globales, si bien en un principio parece que se dio un cierto efecto llamada (según datos de la OIT (2010b), la tasa de actividad de las mujeres aumentó en el segundo semestre de 2009 en 8 de 14 países industrializados), ya en la segunda fase de la crisis, tras la propagación de ésta a toda la economía y los ajustes y recortes públicos, estamos viendo que el efecto expulsión de la fuerza laboral está superando al de la «trabajadora adicional». Así, no sólo se ha incrementado la brecha de género en las tasas de desempleo mundiales sino que ésta sería aún más elevada si no fuese porque ha disminuido considerablemente en el mundo la participación en el mercado de trabajo, sobre todo de las mujeres, confirmando la salida de mano de obra femenina de la economía de mercado. La OIT estima que las mujeres representan dos terceras partes de los 29 millones de personas menos de la fuerza laboral mundial que tendríamos si no hubiese estallado la crisis (OIT 2012: 34).

Respecto a los países en desarrollo, las evidencias de crisis anteriores sugerían que el efecto de la trabajadora adicional prevalece en países y hogares de bajos ingresos, mientras que el efecto de expulsión del mercado de trabajo predomina en países y hogares de altos ingresos. Sin embargo, como comentan Sabarwal et al. (2011), la reciente crisis global parece estar alterando estas predicciones, ya que por primera vez en la historia, como resultado de la contracción de la demanda mundial, las mujeres en los países de bajos ingresos pueden ser expulsadas de sus puestos de trabajo y la economía informal puede ser igualmente afectada dejando de constituir una red de seguridad para los pobres.

Y es que las políticas de austeridad conllevan una unión letal para la participación de las mujeres en el mercado de trabajo al disminuir su capacidad de ofertar su empleo debido a la intensificación de su trabajo sobre todo al aumento del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, sino también por la disminución de oportunidades de empleo en sectores tradicionalmente feminizados como la sanidad, educación, servicios sociales y ciertas instancias del empleo público. Si a eso sumamos la precarización del mercado de trabajo que las reformas laborales que se están imponiendo en muchos países conllevan y el efecto de retroalimentación que las peores condiciones laborales tienen para las mujeres a la hora de negociar tiempos y trabajos con los hombres en las familias, tenemos una posibilidad más que real de cambio de tendencia y de caminar hacia un nuevo orden de género. Sobre todo, porque se reforzarán los estereotipos que muestran como naturales la especialización de las mujeres en el cuidado y de los hombres en el mercado, afectando por tanto a las mujeres y hombres que quieran desarrollar una vida y tener unas oportunidades fuera de ese estereotipo estricto desigual y patriarcal.

No obstante, estos procesos están aún abiertos y, tal y como dicen Rubery y Rafferty (2013), el mayor apego de las mujeres a sus puestos de trabajo que se está viviendo en esta crisis puede deberse a un «buen» legado de la política de igualdad de oportunidades que ha aumentado las aspiraciones de las mujeres para permanecer en el mercado de trabajo –aunque en la situación actual ello no implique autonomía o salir de una situación de pobreza. Estas aspiraciones, fruto de los avances en educación y consecuencia de las luchas y las políticas de igualdad, pueden frenar los intentos y estrategias dirigidas por varios gobiernos de llevar a las mujeres de vuelta a casa para compensar la caída en el gasto público social y el desmantelamiento de los servicios sociales, sanitarios y educativos. Y eso, a pesar de que los avances en corresponsabilidad de los hombres para con los trabajos de cuidados, han sido muy modestos. Igualmente, la deuda de las familias es tan alta y la pérdida de peso de las rentas salariales en el PIB tan acusada, que difícilmente se podrá pensar en un escenario sin dos ganadores de pan en las familias, aunque uno o ambos lo sean a tiempo parcial

3. – Conclusiones

Uno de los efectos principales que se están observando en esta crisis desde el punto de vista de género es el de la intensificación del trabajo de las mujeres, efecto ya constatado para crisis precedentes (Gálvez y Rodríguez, 2011). Diversos estudios empíricos han mostrado un incremento de las tasas de actividad femeninas, así como de las actividades desarrolladas en la economía informal, y de las necesidades de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que sigue siendo reponsabilidad principal de las mujeres. La caída de las rentas familiares y sobre todo, del gasto público social, así como la precarización del empleo, estarían detrás de este fenómeno.

Las políticas de austeridad están suponiendo una reprivatización de los cuidados al tiempo que limitan las oportunidades laborales, especialmente para las mujeres. Frente a un Estado que se inhibe y reprivatiza los cuidados es necesario que parte de la población se encargue de manera completa o parcial del cuidado de los dependientes y los independientes, y de ahí que se estén tratando de imponer códigos culturales que ensalzan la maternidad, la vuelta a la familia y la comunidad como medio de control social. La austeridad está desplazando el discurso feminista del centro de la acción de las políticas públicas como algo costoso y antipático y contrario a una ciudadanía sumisa que es la que necesita la austeridad para redimir su culpa por la deuda que teóricamente ha generado su comportamiento «por encima de sus posibilidades» (Gálvez, 2013).

En definitiva, como argumenta Elson (2010), el grado en que las crisis económicas y las respuestas a las mismas refuerzan, destruyen o cuestionan las normas de género existentes es crucial y debe ser analizado a fondo. Todo análisis sobre una crisis económica debe examinar los impactos de la pérdida de empleo y otros impactos provocados por las crisis en la economía del cuidado, y cuestionar si las respuestas a las crisis abordan las desigualdades sistémicas de género o **únicamente** los síntomas generados por las pro-



pias crisis, o como se ha apuntado aquí y en publicaciones precedentes (Gálvez, 2013), pueden estar fraguando un *nuevo orden de género*.

Bibliografía

- ADDABBO, T., RODRÍGUEZ, P. y L. GÁLVEZ (2013). «Gender and the Great Recession: Changes in labour supply in Spain». *DEMB Working Paper Series* 10. Department of Economics, University of Modena and Reggio Emilia.
- BHALOTRA S and UMAÑA M (2010): The Dynamics of Women's Labour Supply in Developing Countries. IZA Discussion Paper No. 4879. Available at: <http://ftp.iza.org/dp4879.pdf>
- FUKUDA-PARR, Sakiko, HEINTZ, James y SEGUINO, Stephanie (2013): «Critical Perspectives on Financial and Economic Crises: Heterodox Macroeconomics Meets Feminist Economics», *Feminist Economics*, vol.19, num. 3. 4-31.
- GÁLVEZ MUÑOZ, Lina (2013), «Una lectura feminista del austericidio», *Revista de Economía Crítica*, n.15, primer semestre, 80-110.
- GÁLVEZ MUÑOZ, Lina y MATUS LÓPEZ, Mauricio (2010), *Impacto de la Ley de Igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empresas andaluzas*, Sevilla, Fundación de Estudios Sindicales, Archivo Histórico CC.OO.
- GÁLVEZ MUÑOZ, Lina y RODRÍGUEZ MODROÑO, Paula (2011), «La desigualdad de género en las crisis económicas», *Investigaciones Feministas*, vol.2, 113-132.
- GÁLVEZ MUÑOZ, Lina, RODRÍGUEZ MODROÑO, Paula, & DOMÍNGUEZ SERRANO, Mónica (2011): «Work and Time Use By Gender: A New Clustering of European Welfare Systems», *Feminist Economics* vol. 17 , pp.125-157
- GÁLVEZ MUÑOZ, Lina y TORRES LÓPEZ, Juan, *Desiguales. Mujeres y hombres ante la crisis financier*, Barcelona, Icaria.
- GIMÉNEZ-NADAL, J. I. y MOLINA, J. A. (2013): «Regional unemployment, gender, and time allocation of the unemployed», *Review of Economics of the Household*, DOI 10.1007/s11150-013-9186-9, publicado online 7 Abril 2013.
- HARCOURT, W. (2009): *El impacto de la crisis en las mujeres de Europa Occidental*. Brief 7, Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID).
- HUFTON, Olwen (1975), «Women and the Family Economy in Eighteen century France», *French Historical Studies*, n.9, 1-22.
- LAHEY, Kathleen A. y DE VILLOTA, Paloma (2013): «Economic Crisis, Gender Equality, and Policy Responses in Spain and Canada», *Feminist Economics*, vol.19, num. 3., 82-107.
- MICHALITSCH, G. (2011): «Austerity promotes gender hierarchies», *Social Europe Journal*, 22/02/2011. <http://www.social-europe.eu/2011/02/austerity-promotes-gender-hierarchies/>
- OIT (2012): *World of Work Report 2012: Better Jobs for a Better Economy*. Geneva: ILO.52
- RUBERY Jill y RAFERTY A. (2013): «Women and recession revisited». *Work, Employment and Society* 00: 1-19 (accessed 16 April 2013)
- SABARWAL S. Et al. (2011): «How Do Women Weather Economic Shocks? What We Know.» *Economic Premise* 46. The World Bank.
- TORNS, Teresa (1997): «Los servicios de proximidad: algunos interrogantes sobre un nuevo yacimiento de empleo femenino», *Revista de Treball Social* 147, pp. 40-47.



Muller excarcerada e emprendemento

Isabel Novo-Corti

Universidade da Coruña

(isabel.novo.corti@udc.es)

Resumo – As dificultades que teñen as mulleres á hora de accederen ao mercado de traballo increméntanse cando á condición feminina se lle engaden outros factores de vulnerabilidade, que as poñen nunha situación de alto risco de exclusión social. Tal é o caso das mulleres que, tras cometeren un delito, teñen condena de cárcere, cuxas posibilidades de inserción laboral se ven diminuídas. Nestas situacións o autoemprego preséntase como una posible vía de escape para non caeren nas redes da exclusión múltiple.

Este traballo analiza as autopercepcións canto á capacidade de emprendemento das mulleres que cumpren condena no sistema penitenciario de Galicia, a través dunha enquisa realizada en todos os centros penitenciarios galegos e unha análise de comparación de medias, mediante o estatístico t de Student. Os resultados indican que aínda que as mulleres teñen mesma autopercepción da súa capacidade emprendedora que os homes, non perciben igualmente favorables as relacións coa familia nin co mercado de traballo.

1. – Introducción

A Organización das Nacións Unidas (ONU) reconece que a erradicación da pobreza e o desenvolvemento social son os obxectivos xerais e requisitos esenciais do desenvolvemento sustentable, e subliña a necesidade de lograr o devandito desenvolvemento sustentable mediante a promoción dun crecemento económico sostido, inclusivo e equitativo; a creación de maiores oportunidades para todos; a redución das desigualdades; o aumento dos niveis básicos de vida; a promoción o desenvolvemento social equitativo e a inclusión, así como a promoción da xestión integrada e sustentable dos recursos naturais e os ecosistemas que se conxuga, entre outras cousas, co desenvolvemento económico, social e humano á vez que facilita a conservación dos ecosistemas, a rexeneración e a restauración e a resistencia fronte aos novos desafíos emerxentes. Xa que logo, a sustentabilidade social convértese nun obxectivo tan importante como o ambiental.

En particular, no punto 6 do Informe da Conferencia das Nacións Unidas sobre o Desenvolvemento Sustentable (Río 20) [1], afirmase: «Recoñecemos que as persoas están no centro do desenvolvemento sustentable, e neste sentido esforzámonos para un ter mundo que sexa xusto, equitativo e incluínte, e comprometémonos a traballar xuntos para promover o crecemento económico sostido e incluínte, o desenvolvemento social

e a protección do medio en beneficio de todos». Este informe céntrase especificamente nos factores de risco de exclusión como obxectivos clave para lograr a sustentabilidade, cando se reafirma a importancia da Declaración universal dos dereitos humanos, así como outros instrumentos internacionais relativos aos dereitos humanos e o dereito internacional, e faise fincapé na responsabilidade de todos os estados, de conformidade coa Carta das Nacións Unidas, para respectar, protexer e promover os dereitos humanos e as liberdades fundamentais de todos, sen ningunha distinción de raza, cor, sexo, idioma, relixión, opinión política ou doutra índole, orixe nacional ou social, posición económica, nacemento, discapacidade ou calquera outra condición (punto 9 do Informe da Conferencia das Nacións Unidas sobre o Desenvolvemento Sustentable, que tivo lugar en Río de Xaneiro, Brasil, os días 20-22 de xuño de 2012), establecendo a importancia da igualdade de oportunidades para todos (punto 11).

As correntes de pensamento de todo o mundo indican a necesidade de promover sociedades inclusivas, e así se reflicte nos Obxectivos do Milenio [2], propostos polas Nacións Unidas, tratando de compaxinar o desenvolvemento económico sustentable co desenvolvemento social inclusivo. Neste sentido, Ban Ki-Moon, secretario xeral das Nacións Unidas, sinalaba no informe de 2011 sobre os Obxectivos do Milenio [3] o seguinte: «O progreso tende a deixar polo camiño a quen se acha máis abaixo na pirámide económica ou en desvantaxe por mor do seu sexo, idade, discapacidade ou grupo étnico». No marco da Unión Europea, esta preocupación social viuse reflectida sinteticamente polo compromiso de loita contra a exclusión social, asumido desde os primeiros tratados, e reflíctese tanto nos Fondos de Cohesión como nas estratexias propostas para o ano 2020 [4].

A pesar do progreso logrado, non se está a socorrer suficientemente aos máis vulnerables. Aínda que moitos países demostraron que é posible progresar, é necesario intensificar os esforzos e orientalos cara aos máis necesitados: os que viven en pobreza extrema e os que están en desvantaxe por razón do seu sexo, idade, grupo étnico ou discapacidade. As diferenzas de progreso entre áreas urbanas e rurais seguen a ser abafadoras [3].

Dado que as persoas reclusas e ex reclusas constitúen colectivos en risco de exclusión, faise necesario desenvolver programas de inserción sociolaboral dirixidos a internos en terceiro grao e liberados condicionais, e á poboación reclusa en xeral. Estes programas deberían comezar no centro de reclusión, e a lexislación española maniféstase neste sentido ao entende que o paso pola cadea debe ter una finalidade de reinserción desde o primeiro momento. Deste xeito, a Lei orgánica 1/1979, do 26 de setembro, xeral penitenciaria [5] establece que o tratamento penitenciario consiste no conxunto de actividades directamente dirixidas á consecución da reeducación e reinserción das persoas penadas (artigo 59.1). Estas actividades abranguen tanto aspectos educativos no ensino regulado como na formación profesional, traballo dentro dos centros penitenciarios etc., xa que o traballo dentro do centro penitenciario é tamén unha forma de apren-



dizaxe e para a futura inclusión na sociedade. Con todo, é nos centros de inserción social (CIS) onde as reclusas atopan máis retos e máis posibilidades, por desenvolverse nun medio aberto, onde está comprobado que se atopan as maiores posibilidades de reinserción.

Este traballo analiza as posibilidades de reinserción sociolaboral a través do autoemprego das mulleres que cumpren condena nos centros penitenciarios ou nos centros de inserción social da Comunidade Autónoma galega.

2. – Vulnerabilidade, risco de exclusión social e acceso ao mercado de traballo

2.1. – Vulnerabilidade e risco de exclusión das mulleres reclusas

A exclusión social ten un compoñente dinámico e multidimensional, polo que non pode ser explicada en función dunha única causa que a provoque, senón como un feixe de factores interdependentes que se automanteñen e perpetúan de forma conxunta. Por outra banda, o seu carácter dinámico, estritamente vinculado cos distintos tipos de sociedade e cultura, implica na súa mesma esencia as accións políticas, sociais e institucionais no propio fenómeno [6].

Así, a exclusión social defínese como una situación concreta orixinada por un proceso dinámico de acumulación, superposición e/ou combinación de diversos factores de desvantaxe ou vulnerabilidade social que poden afectar a persoas ou grupos, e que xeran unha situación de imposibilidade ou dificultade intensa para acceder aos mecanismos de desenvolvemento persoal e inserción sociocomunitaria, así como aos sistemas preestablecidos de protección social [7]. Deste xeito, a exclusión social pódese interpretar [8] como a negación dos dereitos dos cidadáns, se se entende que estes non poden facer efectivos eses dereitos (por exemplo, o dereito ao traballo).

No caso da poboación reclusa e ex reclusa son varios os factores que, xunto coa comisión do correspondente delito, caracterizan cada individuo e fan que se encontre no que se coñece como risco de exclusión múltiple. Risco que se ve aumentado, se cabe, no caso das mulleres non só pola súa propia condición feminina, que é de por si un factor de desigualdade, senón tamén por seren elas, por norma xeral, o núcleo e sostén afectivo das unidades familiares. As devanditas unidades familiares corren risco grave de desestruturación cando as mulleres faltan do fogar como consecuencia do cumprimento dunha pena de prisión, o que sitúa o fogar nunha situación de vulnerabilidade, mais tamén dificulta o seu retorno ao fogar familiar, xa que é moi probable que non se manteña na súa ausencia.

A exclusión non é, no entanto unha situación que xurda de xeito espontáneo, senón que tal e como indica Robert Castel [9] se atopa ao final dunha cadea (Figura 1), e é precisamente a ruptura desa cadea o que pode evitar a exclusión, de se actuar directa-



mente sobre as causas ou fontes da vulnerabilidade. O risco de exclusión e, por tanto, tanto maior canto maior é a vulnerabilidade das persoas ante os factores orixinadores da exclusión.

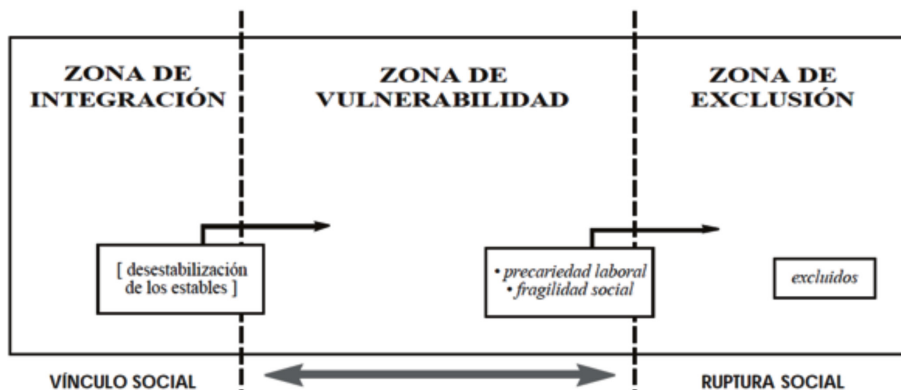


Figura 1: Vulnerabilidade e exclusión. Fonte: Castel 1995

Os principais factores de exclusión refírense a distintas áreas: económica e laboral; formativa e educacional; e familiar, social e cidadá. No caso da poboación reclusa a esfera familiar, social e cidadá está mediatizada pola propia situación na cadea, onde se procura manter os lazos familiares mediante a regulación das visitas e o fomento da sociabilidade dentro do posible, dadas as circunstancias. No tocante ás esferas relacionadas cos aspectos económicos (laborais) e formativos (educativos), estas tamén poden ser potenciadas no ámbito penitenciario, xa que requiren de tempo libre, que é precisamente do que dispoñen dabondo as persoas que están en prisión. Estas dúas esferas son complementarias, pois maiores niveis educativos e formativos correspóndense xeralmente con mellores postos de traballo e maiores ingresos. No que respecta á situación das relacións persoais, no ámbito familiar, amizades e social, as mulleres son en moitos casos o punto de referencia familiar. Cando a muller ten que ausentarse do fogar por estar cumprindo unha condena, a situación deste vólvese feble e mesmo poder chegar a unha ruptura, do que se deduce que á volta ao fogar familiar é máis doada para os ex reclusos que para as ex reclusas.

2.2. – O mercado de traballo como mecanismo de inclusión social

A presenza ou ausencia de integración laboral (económica) e persoal (social) é determinante para evitar ou non as situacións de vulnerabilidade e, como consecuencia, de risco de exclusión. Na Figura 2 recóllese este proceso, en que combinan ambas as esferas. O nivel de integración laboral mídese de arriba (menos integración laboral) a abaixo (máis integración laboral), de xeito que a situación é máis favorable canto máis abaixo se en-

contra a persoa; de esquerda (máis) á dereita (menos) mídense os niveis de integración persoal. A situación ideal sería o máximo achegamento posible cara a abaixo e cara á esquerda, tentando acadar a orixe de coordenadas.

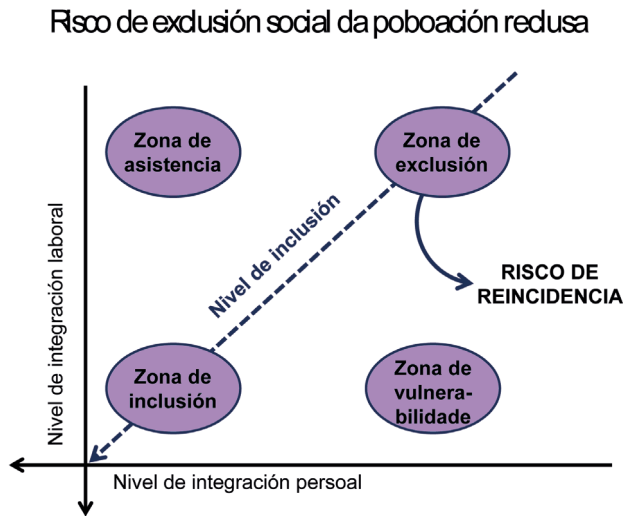


Figura 2: Vulnerabilidade exclusión. Fonte: elaboración propia

A normativa española, consciente da importancia das esferas laboral e educativa, recolle no artigo 25.2 da Constitución [10] que as penas impostas deberán ir encamiñadas á reeducación e á reinserción social, e tamén que as persoas que estean cumprindo condena terán dereito a un traballo remunerado e acceso á cultura¹. Ademais, a Lei 1/1979 orgánica xeral penitenciaria, establece no artigo 59 [5] que o tratamento penitenciario debe consistir nun conxunto de actividades directamente dirixidas á consecución da reeducación e reinserción social das persoas que cumpren unha pena. Por outra parte, establece tamén no artigo 3 que a actividade penitenciaria se exercerá respectando, en todo caso, a personalidade humana das persoas reclusas e os seus dereitos e intereses xurídicos, sen que se efectúe ningunha diferenza por razón de raza, opinións políticas, relixión, condición social ou calquera outra circunstancias de natureza análoga. Deste xeito, a Lei orgánica 1/1979 garante a igualdade de sexos no acceso ao traballo e á educación no ámbito carcerario. Esta norma dedica o capítulo II (artigos 26 a 35) a regular o traballo, que considera como un dereito e un deber das persoas internas, ao tempo que o considera un elemento fundamental do seu tratamento.

1 «As penas privativas de liberdade e as medidas de seguridade estarán orientadas cara á reeducación e reinserción social e non poderán consistir en traballos forzados. O condenado a pena de prisión que estea a cumprila gozará dos dereitos fundamentais deste capítulo, a excepción dos que se vexan expresamente limitados polo contido do fallo condenatorio, o sentido da pena e a lei penitenciaria. En todo caso, terá dereito a un traballo remunerado e aos beneficios correspondentes da Seguridade Social, así como ao acceso á cultura e ao desenvolvemento integral da súa personalidade».

Cabe, neste intre, atender á Figura 2, onde sabemos que a situación máis favorable está na orixe de coordenadas, e, tendo en conta o que antecede, preguntarse se as mulleres e os homes se atopan nas mesmas condicións. A resposta, obviamente, é negativa.

No relativo ao terreo económico-laboral, as mulleres están tradicionalmente máis afastadas do mercado de traballo, de xeito que a probabilidade de xa traballasen antes de entraren na cadea é menor que no caso dos homes, o que as priva de contactos laborais previos á hora do retorno ao mercado de traballo. A formación no ámbito penitenciario pódese encadrar en dous tipos: a regulada (estudios primarios, ESO etc.) ou a formación profesional, que vai principalmente dirixida a capacitar para a consecución dun emprego; polo que se refire ao primeiro tipo non hai diferenzas entre mulleres e homes, mais no que se refire á formación profesional, dado que aínda existen estereotipos de profesións femininas e masculinas, e tendo en conta que o número de reclusos é substancialmente maior que o de reclusas, a oferta de cursos para a formación en empregos tipicamente femininos, como por exemplo, a costura, é menos frecuente. É dicir, que no relativo á esfera económico-laboral as mulleres teñen máis probabilidades que os homes de se atoparen na parte alta do eixe de ordenadas da Figura 2.

Polo que se refire á esfera relacional (eixe de abscisas) e o ámbito familiar, as mulleres, como núcleo tradicional de referencia do fogar familiar, corren maior risco de careceren dese fogar como punto de retorno unha vez que abandonan ó cárcere. Isto sitúaa, en termos da Figura 2, máis á dereita que os homes.

A combinación das dúas situacións antes citadas indica que a probabilidade de caer nunha zona de exclusión ou de vulnerabilidade é maior para as reclusas que para os reclusos.

2.3. – O emprendemento feminino como vía para evitar a exclusión

Dado que a inclusión no mercado de traballo é a principal vía para unha reinserción efectiva e exitosa, para evitar a reincidencia no delito, a normativa española trata de favorecer a contratación de ex reclusas e ex reclusos. Así, a disposición adicional 2.^a da Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego [11], define as persoas internas en centros penitenciarios, liberadas condicionais e ex reclusas dentro dos colectivos en situación de exclusión social e, por tal motivo, establece bonificacións para a súa contratación.

O traballo normalizado é un instrumento básico para a reinserción dos reclusos, ao preparamos para unha mellor integración no mundo laboral unha vez cumprida a pena; por tal motivo, nos centros penitenciarios, as persoas que cumpren condena, ademais de teren acceso á formación para o emprego, contan coa posibilidade de realizaren algún traballo. As accións promotoras da integración no mercado laboral proporcionan itinerarios de inserción laboral que comprenden, alén de actividades de formación profesional para o emprego, a posibilidade de adquirir experiencia laboral en talleres produtivos nos



propios centros penitenciarios, así como orientación e acompañamento para a posterior inserción no mercado de traballo e apoio para o autoemprego.

En estreita relación co antedito está a dificultade engadida que a poboación ex reclusa ten para a reinserción social e laboral, debido ao estigma que padecen, xa que a sociedade (e os empresarios) poden considerar o risco de reincidencia como unha variable negativa para decidiren a contratación dunha muller ou un home que cumprixe unha condena no cárcere.

Tomando en consideración o exposto en parágrafos anteriores, as mulleres buscan saídas á súa situación de desvantaxe relativa pensando na posibilidade de seren elas mesmas quen de proporcionarse o seu propio traballo: o emprendemento é unha posibilidade. As principais claves para tomar esta decisión están relacionadas coas dificultades á hora de atopar apoio familiar; e as dificultades para volver a calquera traballo anterior ao ingreso no cárcere (escaso contacto anterior co mundo laboral).

No ámbito penitenciario trátase de potenciar a capacidade emprendedora a través do Programa Emprendedores, orientado a quen aspira á inserción laboral a través do autoemprego. O mecanismo de funcionamento deste programa baséase en proporcionar información e apoio a través de concertos con entidades externas patrocinadoras. Diríxese a un grupo específico de internos que, polas súas características, aspiran a poñer en marcha un proxecto persoal, articulado a través de módulos formativos que imparten empresas especializadas: comézase impartindo formación básica de empresa, logo elabórase un plan de negocio e, finalmente, faise o seguimento, unha vez iniciada a actividade empresarial. Ademais, proporciónase información sobre o acceso a vías de financiamento [12].

3. – Estudo empírico sobre a situación nas prisións en Galicia en relación co fomento da empregabilidade das mulleres (cursos de formación, traballo dentro)

Para a realización deste traballo recolléronse datos de todos os centros penitenciarios galegos (Figura 3), tanto cárceres como centros de inserción social, durante os anos 2010-2012. A recollida foi presencial e realizouse a través de entrevistas en profundidade e dun cuestionario que foi previamente validado (por expertos e pretest) e traducido para estar dispoñible en castelán, galego e árabe (debido ao importante número de persoas reclusas procedentes de países árabes). Este cuestionario contaba con preguntas de clasificación e afirmacións coas cales se debería indicar o grao de acordo ou desacordo, seguindo unha escala de tipo Likert de 5 puntos (1, totalmente en desacordo; 2, algo en desacordo; 3, nin de acordo nin en desacordo; 4, bastante de acordo; 5, totalmente de acordo).

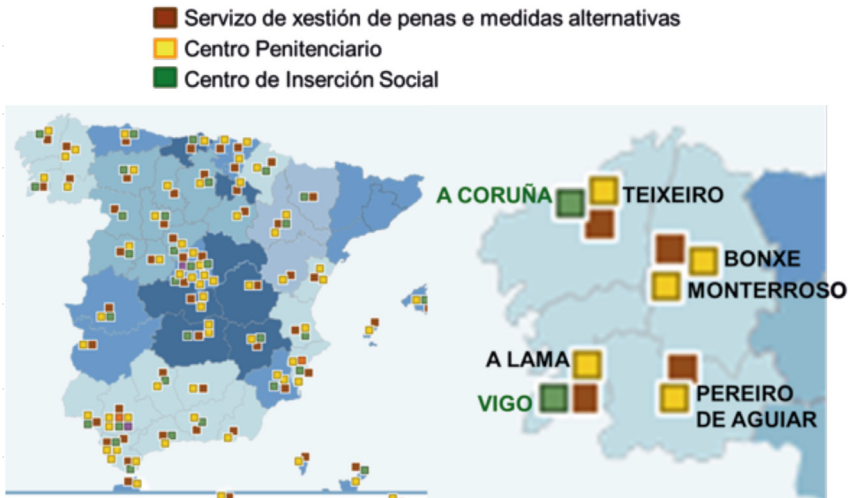


Figura 3: Centros penitenciarios en España e en Galicia

Fonte: Adaptación de Secretaría Xeral Institucións Penitenciarias (Ministerio do Interior)

3.1. – Método

As entrevistas en profundidade (que non son obxecto deste traballo) foron as que puxeron o acento sobre a importancia do emprendemento feminino, pois foron varias as mulleres entrevistadas que, por propia iniciativa, sen seren preguntadas, comentaron a posibilidade de crearen o seu propio traballo. Deste xeito, procedemos a analizar as respostas dadas ao cuestionario, para examinarmos os comportamentos diferenciais entre mulleres e homes fronte ao autoemprego. As características da mostra recóllense na Táboa 1.

Realizouse un estudo de comparación de medias mediante o estatístico t de student para comprobar actitudes diferentes fronte ao autoemprego. As hipóteses para contrastar foron as seguintes:

H01: a autopercepción da capacidade para traballar pola súa conta é igual para as mulleres que para os homes.

H02: as mulleres e os homes pensan que teñen as mesmas posibilidades de que alguén coñecido lles dea traballo

H03: as mulleres e os homes valoran igual as ensinanzas recibidas na prisión de cara á inserción no mercado de traballo

H04: as mulleres e os homes pensan que terán o mesmo acollemento na familia cando saian da prisión.

Variable	Categoría	Porcentaxe
Sexo	Homes	74,4
	Mulleres	25,6
Nacionalidade	España	71,2
	Norte de África	8,2
	América Latina	11
	UE (excepto España)	4
	Outros	3
	Non contesta	2,5
Estudios	Educación primaria	40,2
	Educación secundaria	31,9
	Formación profesional	9,5
	Universitarios	5,7
	Non contesta	2,7
Idade	De 18 a 30 anos	29,1
	De 31 a 50 anos	63,5
	Máis de 50	7,4
	Non contesta	5,5

Táboa 1: Estrutura da mostra

Os resultados indican que existen diferenzas estatisticamente significativas en tres das preguntas formuladas. A primeira hipótese non pode ser rexeitada ($\text{sig} = 0,341 > 0,059$), e por tanto non podemos concluír que existan diferenzas entre homes e mulleres no tocante a como perciben a súa capacidade para o emprendemento. En cambio, poden seren rexeitadas as outras tres hipóteses cos niveis de significación habituais ($< 0,05$), e concluimos que para a mostra tomada non se pode considerar que as mulleres estean en igualdade de condicións cos homes nin para atoparen un coñecido que lles dea traballo, nin canto á utilidade do aprendido en prisión, nin tampouco no apoio esperado do contorno familiar. Os valores positivos das diferenzas en medias positivas indican que os valores das medias das mulleres son menores que as dos homes, e o contrario no caso dos valores negativos.

3.2. – Resultados e discusión

Na Táboa 2 recóllense as preguntas que se fixeron para probar cada unha das hipóteses e os resultados. Previamente aplicouse o test de Levene para confirmar a igualdade de varianzas en todas as respostas, que foron confirmadas para todas as cuestións cun nivel de significación $< 0,05$.



Non se pode aceptar que as mulleres e os homes pensen que teñen as mesmas posibilidades de que alguén coñecido lles dea traballo, pois os homes vense a si mesmos con máis posibilidades que as mulleres (mulleres = 2,513; homes= 3,061, diferenza de medias = 0,563).

Non se pode aceptar que as mulleres e os homes valoren igual as ensinanzas recibidas na prisión de cara á inserción no mercado de traballo, xa que son as mulleres as que valoran máis estas ensinanzas e as diferenzas son estatisticamente significativas (mulleres = 3,036; homes = 2,655, diferenza de medias = -0,381).

Non se pode aceptar que as mulleres e os homes pensen que van ter o mesmo acollemento na familia cando saian da prisión, xa que as mulleres pensan que contan con menos apoio e as diferenzas son estatisticamente significativas (mulleres = 4,217; homes = 4,512, diferenza de medias = 0,295).

Pregunta	Sexo	N	Media	t	Sig.	Diferenza de medias
H01. Se tivese axuda, cando saia sintome capaz de traballar pola miña conta, como autónoma ou autónomo	Home	328	3,933			
				-0,953	0,341	-0,153
H02. Teño algún coñecido que me dará traballo cando saia do cárcere	Muller	116	4,086			
				3,061	0,002	0,563
H03. O que aprendín no cárcere axudárame para atopar emprego cando saia	Home	325	2,655			
				-2,104	0,036	-0,381
H04. Cando saia, a miña familia estará desexando volver a terme na casa	Muller	111	3,036			
				1,993	0,048	0,295
	Home	324	4,512			
	Muller	115	4,217			

Táboa 2: Comparación de medias

Os resultados son concordantes co esperado á vista dos estudos teóricos, de xeito que a percepción das posibilidades de que alguén coñecido lles dea traballo é menor para as



mulleres, o que reflicte as súas menores opcións debido ao menor acceso ao mercado de traballo (por menores taxas tanto de actividade como de emprego). As ensinanzas recibidas nos centros penitenciarios son máis valoradas polas mulleres, e estas teñen unha menor percepción das garantías de acollemento na familia á saída da prisión, o que concorda co maior interese das mulleres polos estudos e coa máis alta probabilidade de que se desfaga o núcleo familiar cando é a muller a que se ausenta.

Que os homes e as mulleres teñen unha autopercepción da súa capacidade para traballar pola súa conta similar, xunto cos resultados que acabamos de comentar, indica que ante circunstancias diferentes (amosadas polas diferenzas comprobadas a través das hipóteses H_{0_2} , H_{0_3} e H_{0_4}) ambos os grupos valoran igualmente a súa capacidade. Ora ben, a situación para as mulleres é claramente menos favorable no terreo do emprego por conta allea (H_{0_2}), o que as impulsa en maior medida a xerar o seu propio traballo. Polo que se refire á hipótese H_{0_3} , a maior valoración das ensinanzas recibidas no cárcere inciden positivamente na autopercepción da capacidade das mulleres para o emprendemento. Finalmente, os resultados relativos á hipótese H_{0_4} impulsan as mulleres a tratar de acadar un traballo con maior intensidade que os homes, xa que non pensan que poidan contar con apoio familiar. É dicir, que todos os factores impulsan as mulleres a emprender con máis intensidade que os homes. Dado que os resultados do test t de Student para á hipótese H_{0_1} indican que non se aprecian diferenzas entre mulleres e homes, e das outras tres hipóteses dedúcese que as mulleres atopan máis atrancos, por unha parte, e, pola outra, valoran máis a educación, pódese desprender que, de atoparse ambos os grupos en igualdade, probablemente as mulleres amosasen unha autopercepción da capacidade emprendedora diferente da dos homes.

4. – Conclusións e recomendacións

As principais conclusións que tiramos resúmense en que, por unha parte, as mulleres ex reclusas contan con menos apoio social que os homes (menos redes sociais e familiares), a pesar do cal non ven diminuída a súa capacidade emprendedora, xa que amosan o mesmo carácter emprendedor que eles. Ademais, as mulleres valoran máis que os homes a instrución ou formación recibida no centro penitenciario para a inserción no mercado laboral, o que non só as induce a asistir máis gustosas aos cursos, senón que tamén as capacita para o mercado laboral tanto no terreo do emprego tanto por conta allea como por conta propia.

Por este motivo, as nosas recomendacións apuntan cara ao fomento da actitude emprendedora das mulleres excarceradas mediante actuacións dentro e fóra do centro penitenciario. Desde dentro mediante o deseño de programas de formación en actitudes emprendedoras e de fomento da formación en oficios ou profesións que permitan a creación de empresas propias. Desde fóra elaborando medidas de conciliación, mantendo o soporte á formación continuada e facilitando liñas de acceso ao financiamento.

Recoñecemento

O noso recoñecemento e agradecemento a todas as mulleres e homes, reclusas e reclusos, que colaboraron con esta investigación, á Secretaría Xeral de Institucións Penitenciarias e a todo persoal dos centros penitenciarios pola súa colaboración. Á Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia polo apoio financeiro.

Referencias

- [1] NAÇÕES UNIDAS (2012). *Report of the United Nations Conference on Sustainable Development, Rio de Janeiro, Brazil, 20–22 June 2012* [en liña].
[<http://www.uncsd2012.org/content/documents/814UNCSD%20REPORT%20final%20revs.pdf>].
- [2] NAÇÕES UNIDAS (2000). Declaración del Milenio [en liña].
[<http://www.un.org/spanish/milenio/ares552s.htm>]
- [3] NAÇÕES UNIDAS (2011). *Objetivos de desarrollo del milenio. Informe 2011* [en liña].
[http://www.undp.org/cu/documentos/MDG_Report_2011_SP.pdf].
- [4] COMISIÓN EUROPEA (2010). *COM(2010) 2020 final. Communication from the Commission. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Bruxelas: Unión Europea.
- [5] ESPAÑA. Lei orgánica 1/1979, xeral penitenciaria. . Boletín Oficial do Estado n.º 239, do 5 de outubro de 1979.
- [6] ATKINSON, Rob e Davoudi, Simin (2000): «The Concept of Social Exclusion in the European Union: Context, Development and Possibilities», *Journal of Common Market Studies*, 38(3), 427–48.
- [7] SUBIRATS, Joan; RIBA, Clara; GIMÉNEZ, Laura; OBRADORS, Anna; GIMÉNEZ, María; QUERALT, Dídac; BOTTOS, Patricio e RAPOPORT, Ana (2004): Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea. Fundación La Caixa.
- [8] BERGHMAN, Jos (1995): *Social Exclusion in Europe: Policy Context and Analytical framework*, en: Graham Room (ed.). *Beyond the Threshold: The Measurement and Analysis of Social Exclusion*. Bristol: Policy Press, 10-28.
- [9] CASTEL, Robert (1995): «De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso», *Archipiélago: Cuadernos de crítica de la cultura*, 21, 27-36.
- [10] ESPAÑA. Constitución Española. . Boletín Oficial do Estado n.º 311, do 29 de decembro de 1978.
- [11] ESPAÑA. Lei 43/2006, para a mellora do crecemento e do emprego. Suplemento núm. 1 do Boletín Oficial do Estado, do 1 de xaneiro de 2007.
- [12] MINISTERIO DO INTERIOR (2011): *Inversión Social, Valor de Futuro*. Madrid: Secretaría Xeral de Institucións Penitenciarias.

Mujeres, formación y mercado de trabajo

Ana M^a Porto Castro

Universidade de Santiago de Compostela

(anamaria.porto@usc.es)

Resumen – La relación que mantienen las mujeres con la formación y el trabajo remunerado ha cambiado sustancialmente en los últimos años. Sin embargo, las principales variables del mercado de trabajo siguen ofreciendo, finalizada ya la primera década del siglo XXI, un panorama desproporcionado desde el punto de vista del género, en cuanto a tasas de actividad, empleo y paro.

Si bien es cierto que la posesión de credenciales de educación atenúa las diferencias entre sexos en cuanto a los diferentes indicadores laborales, todavía se producen grandes desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

De hecho, puede que algunos indicadores educativos y laborales revelen una mayor igualdad, pero la realidad es bien distinta. Indudablemente la formación es un factor que facilita de manera general la incorporación al mercado laboral, pero los datos demuestran que las mujeres, incluso teniendo niveles educativos iguales o superiores a los de los varones, se sitúan, en general, en una posición de desventaja respecto a estos.

En este trabajo, abordamos en primer lugar la situación de las mujeres en la educación en los comienzos del siglo XXI. En segundo lugar centramos la atención en los diferentes indicadores laborales que reflejan grandes desigualdades entre hombres y mujeres. Por último presentamos algunas reflexiones a modo de conclusión.

1. – Introducción

La relación que mantienen las mujeres con la formación y el trabajo remunerado ha cambiado sustancialmente en los últimos años. Sin embargo, las principales variables del mercado de trabajo siguen ofreciendo, finalizada ya la primera década del siglo XXI, un panorama desproporcionado desde el punto de vista del género en cuanto a tasas de actividad, empleo y paro.

Si bien es cierto que la posesión de credenciales de educación atenúa las diferencias entre sexos en cuanto a los diferentes indicadores laborales, todavía se producen grandes desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Por esta razón nos parece necesario abordar la interrelación formación y mercado de trabajo desde la perspectiva de género.

A continuación hablaremos de estas cuestiones. En un primer momento abordaremos la situación de las mujeres en la educación en los comienzos del siglo XXI. En segundo lugar centraremos la atención en los diferentes indicadores laborales que reflejan grandes desigualdades entre hombres y mujeres. Por último presentaremos algunas reflexiones a modo de conclusión.

2. – Mujeres y formación

A comienzos del siglo XX la educación de las mujeres se consideraba algo innecesario. Las pocas mujeres que accedían a ella, tal y como nos recuerda Capel [1] se concentraban en el nivel primario, no siendo pues extraño que la tasa de analfabetas fuera muy elevada y bastante superior a la de analfabetos. Concretamente en el año 1900 el porcentaje de analfabetismo era del 66% para las mujeres y del 45,3% para los hombres.

A medida que avanza el siglo se van reduciendo estas cifras para el sector femenino y también para el masculino. Con todo, será necesario algo más de medio siglo para alcanzar la escolarización plena de las mujeres en el nivel básico. En los restantes niveles educativos su presencia seguirá siendo bastante escasa durante todo ese período.

El avance más extraordinario en el porcentaje de población escolarizada se produce en la década de 1970. En este momento más de la mitad de las niñas y niños de dos a trece años estudia educación primaria (62,3%); en las enseñanzas medias el porcentaje de escolarización es también elevado (88,2%); en la educación superior los valores tan solo llegan el 5,5%. Hay que destacar, no obstante, que en todos los niveles de la enseñanza salvo en educación primaria, los porcentajes son a favor de los varones.

Los años 1990 representan la consolidación de los cambios experimentados en la educación en las dos décadas precedentes. Uno de los hechos más significativos en este período es el desplazamiento de los varones de su posición prioritaria en los estudios universitarios.

En los últimos años del siglo XX, la diferencia entre varones y mujeres en la escolaridad obligatoria es prácticamente inexistente (Ballarin, [2]), al igual que en BUP, COU y Bachillerato. Sin embargo, en la Formación Profesional la matrícula femenina es ligeramente más baja que la masculina y tiende a concentrarse en determinadas ramas como Moda y Confección o Peluquería y Estética.

El panorama de principios del siglo XXI sigue similares tendencias. En términos porcentuales la presencia de mujeres ronda valores próximos al 50% en las Enseñanzas de Régimen General desde el año académico que inicia el nuevo siglo. Los datos más recientes arrojan resultados similares aunque, como podemos comprobar en la siguiente tabla número 1, la matrícula masculina supera ligeramente a la femenina en todos los niveles educativos a excepción de los Ciclos Formativos de Formación Profesional a Distancia de Grado Medio y Superior y el Bachillerato.



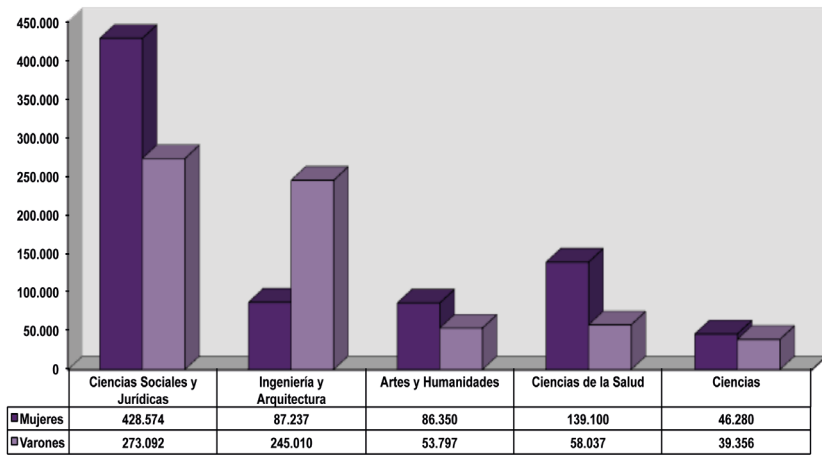
	Mujeres	Varones
E. Infantil Primer Ciclo	213.860	232.659
E. Infantil Segundo Ciclo	713.835	756.882
E. Primaria	1.357.083	1.440.721
Educación Especial	12.098	20.135
ESO	873.719	918.829
Bachillerato	332.210	296.543
Bachillerato a distancia	27.663	27.760
C.F. FP Grado Medio	133.736	168.709
C.F. FP Grado Superior	136.862	143.633
C.F. FP a distancia Grado Medio	5.615	3.956
C.F. FP a distancia Grado Superior	15.359	7.209
Programas de Cualificación Profesional Inicial	2.614	58.076
TOTAL	3.848.181	4.075.112

Tabla 1: Alumnado matriculado en Enseñanzas de Régimen General por Sexo y nivel educativo (2001-2012). Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de las Enseñanzas no Universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación Cultura y Deporte.

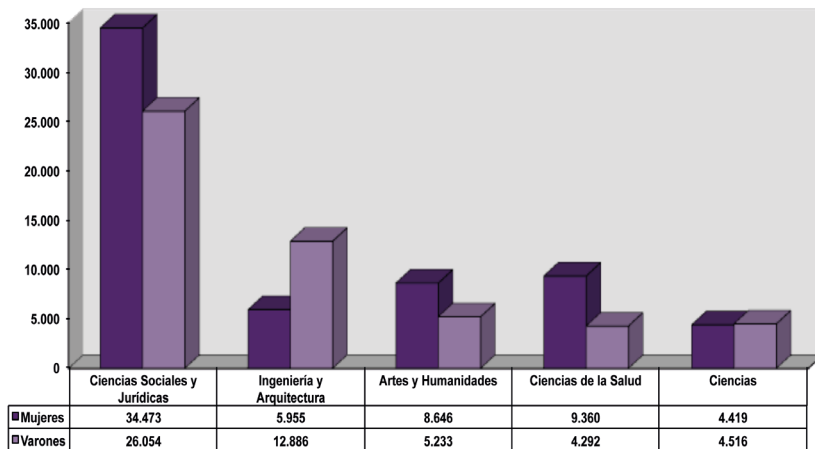
Respecto a la Educación Superior, el panorama en España es muy similar al de otros países de su entorno, esto es, una universidad feminizada en el sector del alumnado, tanto en los títulos de grado como en las licenciaturas y diplomaturas, con una presencia más elevada de alumnas en todas las áreas de conocimiento a excepción de Ingeniería y Arquitectura. En la matrícula de Máster la presencia femenina es también superior a la masculina en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas, Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud.

Del mismo modo, en los estudios de doctorado, en el curso 2009-10 el porcentaje de mujeres matriculadas (51,85%) fue más elevado que el de varones (48,15%), si bien el número de tesis leídas en ese mismo año arroja valores superiores para los varones (52,48%) que para las mujeres (47,52%).



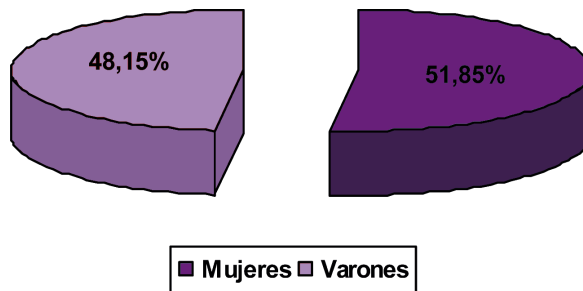


Gráfica 1: Alumnado matriculado en la Universidad (Grado, Licenciaturas y Diplomaturas) según sexo y área de conocimiento (2011-2012). Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de la Enseñanza Universitaria. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación Cultura y Deporte

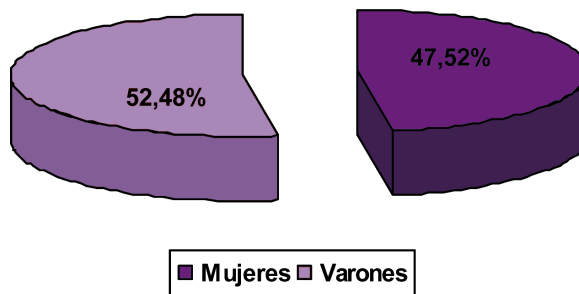


Gráfica 2: Alumnado matriculado en Máster por sexo y área de conocimiento (2011-2012). Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de la Enseñanza Universitaria. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación Cultura y Deporte





Gráfica 3: Alumnado matriculado en cursos de doctorado por sexo (2009-2010). Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística del Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad



Gráfica 4: Tesis doctorales aprobadas por sexo (2009-2010)

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística del Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

3.-Mujeres, mercado laboral y formación

Desde una perspectiva cuantitativa, a lo largo del siglo XX podemos decir que la participación laboral de las mujeres ha sido desigual. El período de mayor incorporación femenina al mercado de trabajo se produce en torno a los años sesenta, coincidiendo con el crecimiento económico que experimenta la sociedad española. En el siguiente decenio esas cifras descienden notablemente para recuperarse en la década de los ochenta, hasta alcanzar un importante incremento en los años noventa, aunque sin lograr las tasas masculinas (Porto [4: 17]).

En el siglo XXI el trabajo se ha convertido en un componente esencial en la identidad y en la definición de la vida de las mujeres. Su nivel de participación en la fuerza de trabajo ha ido en aumento en la mayor parte del mundo y el progreso ha sido espectacular en unos años. Uno de los factores que ha contribuido a esta situación es el nivel de educación alcanzado por las

mujeres. De hecho, “Casi todos los estudios que analizan el mercado de trabajo coinciden en señalar que el nivel de estudios influye en la situación laboral de una persona, tanto en el nivel de actividad como en el nivel de desempleo” (Larrañaga [5: 10]).

Con el inicio del nuevo siglo la tasa de actividad femenina alcanza un porcentaje del 41,38% mientras que la masculina se sitúa más de veinte puntos por encima, en el 66,49%. Estas diferencias se mantienen aunque se van acortando a medida que avanza el siglo, siendo en el año 2012 la tasa de actividad de las mujeres del 53,39% y la de los hombres del 66,93%.

Respecto al empleo, según la Encuesta de Población Activa (EPA), desde principios de siglo se ha reducido la distancia entre mujeres y varones, si bien la tasa masculina es en todos los casos superior a la femenina. Si en el año 2005 la distancia entre ambos sexos supera los 22 puntos (40,77% para las mujeres y 63,94% para los varones), en el 2012 apenas llega a los 10 puntos (39,83% para las mujeres y 50,38% para los varones).

Otro de los indicadores a considerar respecto al mercado laboral es el paro, cuyos valores observamos que se invierten con respecto a los dos anteriores. Así, en el año 2005 la tasa de paro de las mujeres era algo más de cinco puntos superior a la de los varones, pero las diferencias entre varones y mujeres se van acortando progresivamente y en el año 2012 llegan a ser menos del 1% (25,38% para el caso de las mujeres y 24,73% para el de los varones).

Mujeres	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Tasa de Actividad	53,39	52,92	52,26	51,57	50,46	48,94	47,95	46,41
Tasa de Empleo	39,83	41,19	41,56	42,08	43,88	43,63	42,41	40,77
Tasa de Paro	25,38	22,16	20,48	18,39	13,04	10,85	11,55	12,16
Varones	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Tasa de Actividad	66,93	67,45	68,08	68,65	69,49	69,27	69,12	68,78
Tasa de Empleo	50,38	53,14	54,65	56,49	62,50	64,86	64,76	63,94
Tasa de Paro	24,73	21,21	19,73	17,72	10,06	6,37	6,31	7,04

Tabla 2: Tasa de Actividad, Empleo y Paro por sexo (Años 2005 a 2012). Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer (Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística). Nota: Las cifras anuales corresponden a la media de los cuatro trimestres del año. Tabla actualizada a fecha 5 de marzo de 2013

Si consideramos el nivel de formación alcanzado y la tasa de actividad de mujeres y varones en el período comprendido entre el año 2005 y 2012 los datos son reveladores. Las mujeres aumentan progresivamente su tasa de actividad a excepción de aquellas que han cursado *Programas de Garantía Social, Títulos Propios (no homologados) de Universidades y Formación e Inserción Laboral de Formación Profesional Superior y Enseñanza Universitaria de Tercer Ciclo*. La menor tasa de actividad femenina se concentra en los niveles educativos más bajos de la formación en los años aquí registrados, es decir, en *Educación Primaria y Analfabetas*.

Para los varones también es menor la tasa de actividad en estos dos niveles de estudios, tal y como se recoge en la siguiente tabla nº 3. Ahora bien, al contrastar las cifras correspondientes al año 2005 y 2012 comprobamos que la tasa de actividad femenina asciende para las mujeres en todos los niveles de estudios terminados con la excepción de para las que han terminado *Programas de Garantía Social, Títulos Propios (no homologados) de Universidades y Formación e Inserción Laboral de Formación Profesional Superior, Estudios Oficiales de Especialización Profesional y Enseñanza de Tercer Ciclo*.

En esos mismos años asciende la tasa de actividad de los varones que han terminado estudios de *Garantía Social, Títulos Propios (no homologados) de Universidades y Formación e Inserción Laboral de Formación Profesional Superior, Estudios Oficiales de Especialización Profesional y Enseñanza Universitaria de Tercer Ciclo*; en los restantes casos, los varones ven reducida su tasa de actividad.

Si comparamos las tasas de actividad de mujeres y varones, los datos llaman particularmente la atención. Las mujeres *Analfabetas* o que han finalizado *Estudios Primarios* tienen una tasa de actividad bastante más baja que sus homólogos (7,36% para las analfabetas frente a 18,77% para los analfabetos y 19,97% para las que finalizan estudios primarios frente a 35,94 para los varones). En el otro extremo, las mujeres que han finalizado el *Doctorado* obtienen una tasa de actividad del 84,97%, valor muy cercano al de sus compañeros varones (83,50%), si bien ligeramente superior.



Mujeres	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Analfabetas	7,36	8,46	7,74	7,75	6,24	5,40	6,05	5,28
Educación primaria	19,97	20,41	21,25	20,87	20,48	19,46	19,02	18,73
Formación e inserción laboral que no precisa título de primeira etapa de secundaria	58,38	61,12	48,08	53,07	56,20	54,21	56,84	54,05
Primera etapa de educación secundaria	57,94	58,05	57,16	56,50	55,69	53,86	52,32	50,42
Garantía social/Iniciación profesional	72,32	72,14	64,57	61,02	56,15	60,72	79,27	75,22
Formación e inserción laboral que precisa título de primeira etapa de secundaria	69,98	77,15	70,12	72,88	68,51	64,08	69,67	68,60
Segunda etapa de educación secundaria	65,61	65,49	65,48	66,10	65,08	63,45	62,17	60,62
Formación e inserción laboral que precisa título de segunda etapa de secundaria	85,68	69,81	76,34	70,27	74,89	76,55	71,89	78,12
Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior	80,90	80,62	80,42	80,45	79,01	78,59	79,47	78,09
Títulos propios (no homologados) de Universidades y formación e inserción laboral de formación profesional superior	71,57	82,71	87,11	82,03	79,14	69,44	77,48	75,54
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	81,23	80,58	80,64	80,71	80,28	79,92	79,66	78,90
Estudios oficiales de especialización profesional	92,18	91,05	91,04	89,48	89,49	94,16	90,20	89,89
Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)	84,97	86,02	90,24	89,66	91,85	90,61	90,06	87,37
Varones	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Analfabetos	18,77	20,07	23,32	21,05	23,41	19,81	20,20	21,41
Educación primaria	35,94	38,20	40,68	41,80	43,05	42,70	43,08	44,40
Formación e inserción laboral que no precisa título de primeira etapa de secundaria	60,71	65,22	74,32	76,49	72,73	66,04	71,78	77,94
Primera etapa de educación secundaria	75,83	77,05	77,77	78,52	79,95	79,98	79,68	79,08
Garantía social/Iniciación profesional	72,72	71,58	74,06	69,22	74,59	68,81	74,39	66,29
Formación e inserción laboral que precisa título de primeira etapa de secundaria	80,00	82,49	82,75	84,06	86,44	88,49	87,97	82,93

Segunda etapa de educación secundaria	74,77	75,37	76,34	77,21	78,23	77,53	77,49	76,31
Formación e inserción laboral que precisa título de segunda etapa de secundaria	81,28	80,15	91,11	91,72	87,47	86,43	86,89	92,32
Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior	84,84	84,38	85,38	86,32	86,25	87,21	86,44	86,68
Títulos propios (no homologados) de Universidades y formación e inserción laboral de formación profesional superior	80,80	85,32	88,13	81,24	89,39	81,49	78,42	79,92
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	81,08	80,66	80,63	82,06	82,81	83,24	83,21	83,31
Estudios oficiales de especialización profesional	92,75	91,61	91,50	91,30	91,18	90,60	92,32	90,49
Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)	83,50	83,24	82,45	85,12	86,62	81,65	83,87	82,19

Tabla 3: Tasa de Actividad de mujeres y varones según estudios terminados (años 2005 a 2012).

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer (Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística)

Nota: Las cifras anuales corresponden a la media de los cuatro trimestres del año. Tabla actualizada con fecha de 24 de mayo de 2013

Alguno de estos resultados se cambian cuando comparamos otro indicador laboral, el paro. Así, como se puede ver en la siguiente tabla nº 5, la tasa de paro registrada ha ido en aumento progresivamente desde el año 2005 hasta el 2012, tanto para las mujeres como para los varones y esto es así sea cual sea el nivel de estudios alcanzado, consecuencia derivada, entre otras cosas, de la situación de crisis que atravesamos. De hecho, es a partir de 2007 "cuando se empieza a advertir el deterioro en los principales indicadores macroeconómicos y cuyas consecuencias se han extendido en el tiempo hasta la actualidad. Los cambios en el entorno económico generados por ésa crisis económica, en el contexto de una crisis económico-financiera a nivel mundial, truncan el período de crecimiento más alto desde la entrada de la democracia en nuestro país poniendo fin a un período generador de empleo" (Gómez Vázquez [6: 248]).

Ahora bien, si comparamos los datos correspondientes a las mujeres y los varones en el último año registrado, 2012, podemos observar que la tasa de paro de las mujeres *Analfabetas* (56,06%), con *Estudios Superiores* (16,73%) y con *Estudios de Doctorado* (5,96%) es más elevada que la de los varones con igual nivel de estudios. Por el contrario, son los varones con *Estudios Primarios* (38,04%), con *Educación Secundaria Primera Etapa y Formación e Inserción Laboral correspondiente* (30,99%) y con estudios de *Formación e Inserción Laboral con Título de Secundaria (2ª etapa)* (30,73%) quienes tienen una tasa de paro superior a la que alcanzan las mujeres con igual nivel de estudios. En otras palabras, ellas se llevan la peor parte pues tienen una menor tasa de actividad y una mayor tasa de paro aunque el nivel de estudios alcanzado sea el mismo que el de los varones, haciéndonos ver que los logros educativos no reflejan una situación de paridad en el mercado laboral.

De hecho, puede que algunos indicadores educativos y laborales revelen una mayor igualdad, pero la realidad es bien distinta. Indudablemente la formación es un factor que facilita de manera general la incorporación al mercado laboral, pero los datos demuestran que las mujeres, incluso teniendo niveles educativos iguales o superiores a los de los varones, se sitúan, en general, en una posición de desventaja respecto a estos.

Mujeres	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Analfabetas	56,06	56,25	44,06	45,99	35,06	32,06	23,71	33,31
Educación primaria	36,81	30,91	29,07	25,65	18,47	14,66	14,38	14,45
Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	33,20	29,11	27,67	25,79	17,95	14,96	15,85	16,67
Educación secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	25,91	23,47	21,07	18,29	12,76	10,73	11,29	11,79
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	23,72	28,01	25,07	19,27	19,62	16,72	7,85	5,66
Educación superior, excepto doctorado	16,73	13,91	12,36	10,64	7,70	6,61	7,72	8,40
Doctorado	5,96	6,28	4,42	3,40	3,64	3,61	4,94	3,09
Varones	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Analfabetos	52,53	48,88	44,61	42,19	27,49	21,25	14,92	15,01
Educación primaria	38,04	32,57	30,21	26,17	15,66	8,40	7,76	8,51
Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	30,99	26,13	24,43	22,04	12,08	7,33	7,44	8,02
Educación secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	23,44	19,86	17,83	16,26	8,89	6,05	5,71	6,40
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	30,73	14,92	23,88	17,54	7,77	11,51	4,17	8,40
Educación superior, excepto doctorado	13,63	11,69	10,45	9,07	5,23	4,16	4,55	5,43
Doctorado	3,81	2,35	1,65	1,78	0,83	2,17	2,35	0,88

Tabla 4: Tasa de paro de mujeres y varones según estudios terminados (Años 2005 a 2012). Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer (Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística)

Nota: Las cifras anuales corresponden a la media de los cuatro trimestres del año. Tabla actualizada con fecha de 24 de mayo de 2013

3. – Conclusión

El enfoque de género pone de manifiesto las desigualdades entre hombres y mujeres en muchos ámbitos, uno de los cuales es el mercado laboral. En efecto, "La posición de desventaja permanente a la que se enfrentan las mujeres en los mercados de trabajo es necesario inscribirla en el contexto general de desigualdad y/o discriminación que afecta a una mitad de la población (la femenina) en todos los órdenes de la vida. En este sentido, los enfoques críticos-feministas llaman la atención sobre el valor de la variable género, si bien cada enfoque teórico se centra en aspectos y niveles de análisis específicos, la variable género tiene un valor distinto siendo el género femenino o masculino. El mercado laboral está estructurado y el género es una variable de la estructura de la organización del trabajo. Y por ello, el factor género actúa, efectivamente, como un elemento de discriminación, más allá del valor del capital humano" (Gómez, [6: 248]).

La discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral se pone de manifiesto en dos formas: por un lado, se concentran mayoritariamente en determinados sectores de actividad, reagrupándose en un número reducido de profesiones fuertemente feminizadas, especialmente en educación, sanidad, administración pública o en el sector servicios (segregación horizontal) y ocupando las categorías más bajas del escalafón profesional (segregación vertical), en función de los diferentes niveles de responsabilidad en la jerarquía ocupacional (Barberá, Sarrió y Ramos, [7]).

En otras palabras, el acceso de las mujeres al mundo laboral tiene una doble cara que se manifiesta no solo en las cifras de los indicadores laborales. Por una parte, el trabajo representa para las mujeres la posibilidad de lograr una mejora en su autonomía tanto personal como económica. Por otra parte, es también fuente de conflictos o tensiones. A ellas les cuesta más acceder a un empleo, tienen que vencer más obstáculos y a menudo elegir entre el trabajo remunerado o el trabajo doméstico.

Estas diferencias entre hombres y mujeres han contribuido a desigualdades sociales que deben ser afrontadas y corregidas. Por ello es preciso políticas activas de empleo y una atención especial a la formación continua, para potenciar la igualdad de oportunidades y la promoción en el empleo.

Referencias

- [1] CAPEL MARTÍNEZ, R (1986): *El trabajo y la educación de la mujer en España (1900-1930)*. Madrid: Ministerio de Cultura. Instituto de la Mujer.
- [2] BALLARIN DOMINGO, Pilar (2001): *La educación de las mujeres en la España contemporánea (siglos XIX-XX)*. Madrid: Síntesis.
- [3] GÓMEZ VÁZQUEZ, M^a Begoña y PORTO CASTRO, Ana M^a (2010): «Educación y mercado de trabajo: Aspectos diferenciales en función del género». En Rita Radl Philipp (Ed.), *Investigaciones actuales de las mujeres y del género*. Santiago de Compostela: Servicio de Publicaciones e Intercambio Científico de la Universidad de Santiago de Compostela, 201-216.

- [4] PORTO CASTRO, Ana Mª (2010): «La mujer en el siglo XXI y el oficio del matrimonio». En Cristina Faraldo Cabana (Dir.) y Mª Asunción López Arranz y Mª del Pilar Millor Arias (Coords.), *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 13-35.
- [5] LARRAÑAGA SARRIEGI, Mercedes (marzo, 2002): «Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado Laboral». Comunicación presentada a las VIII Jornadas de economía crítica sobre la globalización, regulación pública y desigualdades, Valladolid . Recuperado de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec8/Datos/documentos/comunicaciones/Feminista/Larra%20Mercedes.PDF>
- [6] GÓMEZ VÁZQUEZ, Mª Begoña (2012): «El impacto de la crisis económica en la fuerza de trabajo femenina española». En Jorge García Marín y Mª Begoña Gómez Vázquez (Eds.), *Diálogos en la cultura de la paridad*. Santiago de Compostela: Servicio de Publicaciones e Intercambio Científico de la Universidad de Santiago de Compostela, 247-262.
- [7] BARBERÁ, Esther, SARRIÓ, M. y RAMOS, A. (2000): «Mujeres directivas ante el tercer milenio». *Papeles del Psicólogo*, 75, 46-52.



La segregación ocupacional por razón de género y sus efectos sobre el bienestar de las mujeres

Coral del Río Otero
Universidade de Vigo
(crio@uvigo.es)

Resumen – El objetivo del presente artículo es ofrecer una reflexión sobre la importancia que la segregación ocupacional tiene sobre el bienestar de las mujeres, y hacer un llamamiento para que sea considerada como una problemática a combatir y a tener en cuenta en el diseño de las políticas públicas. Para ello se ofrece una panorámica de las principales teorías que explican su existencia y su permanencia en los mercados de trabajo de todo el mundo, a pesar del progresivo reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres, y se resumen algunos de los efectos negativos que genera, tanto sobre las mujeres como sobre el funcionamiento de los mercados.

1.- Introducción

A lo largo de todo el mundo las mujeres reciben menores salarios que los hombres, ya sean éstos medidos en un cómputo horario, diario, semanal o mensual [4]. Según recoge [10], a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, en 2011 los salarios brutos por hora de las mujeres en la Unión Europea eran, en media, un 16% menores que los de los hombres, abarcando un amplio rango de valores por países que va desde 2% en Eslovenia al 27% en Estonia, situándose España en la media europea. Sin embargo, nuestro país tiene el dudoso honor de presentar el mayor gap salarial de género en trabajos a tiempo parcial, donde las mujeres ganan en media un 35% menos que los hombres con similar tipo de contrato (frente a una diferencia del 10% en los contratos a tiempo completo).

La teoría económica ofrece distintos argumentos para intentar explicar las diferencias existentes en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres, diferencias que no sólo se detectan en el nivel salarial sino que también se revelan en tasas de participación y empleo, tipos de contratos, ocupación y sector de actividad, acceso a la formación en el puesto de trabajo, etc. (véase [3], para una revisión de esta literatura).

En este texto nos vamos a centrar en analizar uno de estos aspectos: la segregación ocupacional por razón de género. En primer lugar, porque es una de las principales causas explicativas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en todo el mundo, tanto en países que la justifican abiertamente en su legislación como en aquéllos cuyo entramado legal defiende la igualdad entre hombres y mujeres como uno de sus pilares básicos. Pero además, y en segundo lugar, intentaremos demostrar que la segregación genera, en sí misma, efectos muy perjudiciales tanto a la sociedad como al bienestar de los grupos que la padecen.

2.- Algunos conceptos básicos

Siguiendo a [14] la segregación, en general, puede ser pensada como la extensión en la cual individuos de diferentes grupos ocupan y experimentan diferentes entornos sociales. Es más, la segregación es el mecanismo social que preserva la desigualdad entre dichos grupos. Aunque en la literatura son varias las dimensiones que han sido abordadas, el enfoque *evenness* es el más frecuentemente utilizado. De acuerdo con esta concepción del fenómeno, la segregación existe si los diferentes grupos que conforman la sociedad (mujeres/hombres, nativas/inmigrantes, judíos/palestinos, heterosexuales/homosexuales, blancos/negros/hispanos/asiáticos, etc.) no se encuentran similarmente distribuidos entre las unidades de estudio, que según el caso pueden ser ocupaciones, escuelas, barrios, etc. En el caso que nos ocupa, la segregación ocupacional por razón de sexo ocurre cuando las mujeres están infrarrepresentadas (y, por lo tanto, también sobrerrepresentadas) en algunas ocupaciones en comparación a cómo están distribuidos los hombres. Hablamos de segregación horizontal cuando analizamos ocupaciones que no presentan (o sobre las que no consideramos) diferencias en cuanto al salario o el status social que llevan asociado. Por otro lado, la segregación vertical pone el énfasis en la existencia de infrarrepresentación de las mujeres en ocupaciones de alto status, especialmente en aquéllas relacionadas con la toma de decisiones.

Como documenta [4], el trabajo remunerado está considerablemente sesgado por sexos a lo largo de todo el mundo. En la mayoría de los países, algunas ocupaciones están fuertemente masculinizadas (arquitectos, ingenieros, administradores públicos, legisladores, trabajadores de la construcción, equipos directivos, supervisores, fuerzas de seguridad, etc.), mientras que otras, generalmente con salarios bajos, tienden a estar feminizadas (enfermeras, secretarias, servicio doméstico, cajeras, limpiadoras, cuidadoras, etc.). Es curioso constatar, sin embargo, que esto no es inamovible, y que a largo de la Historia ocupaciones que en unos lugares estuvieron fuertemente feminizadas, en otros países y momentos históricos estuvieron fuertemente masculinizadas (como ejemplo, recuérdese el caso de las tabaqueras de Sevilla y los tabaqueros de algunos países centroamericanos).

Tanto sociólogos/as como economistas han dedicado muchos esfuerzos a cuantificar la segregación ocupacional por razón de género. La mayoría de las medidas existentes comparan la distribución de las mujeres entre ocupaciones con la de los hombres, aunque recientes enfoques alternativos proponen comparar la primera con la estructura ocupacional total de la economía (véase [2]). Entre las medidas disponibles, el índice de disimilitud es el más ampliamente utilizado. El valor de este índice nos informa del porcentaje de trabajadores/as que tendrían que cambiar de ocupación para que la segregación fuese cero. Según estimaciones de [8] para la Unión Europea en 2007, sería necesario que al menos un 51% de los y las trabajadoras europeas cambiaran de ocupación para poder obtener una distribución similar de hombres y mujeres. En Estados Unidos, en el año 2000, estas cifras eran ligeramente inferiores, situándose alrededor del 46% (aunque por razones metodológicas relacionadas con las distintas clasificaciones oficiales



de ocupaciones existentes en ambas economías, estas dos cifras no son perfectamente comparables). En cualquier caso, ambos ejemplos nos dan una medida de la magnitud del fenómeno.

Por otro lado, la intersección del sexo con otras características de los individuos también ha sido recientemente abordada por la literatura internacional, en un intento por identificar las distintas realidades existentes tanto entre los hombres como entre las mujeres. Así, por ejemplo, diversos trabajos centrados en el caso estadounidense han analizado las diferencias por raza así como las diferencias por raza/sexo en la distribución por ocupaciones, teniendo en cuenta el rico mosaico racial y étnico de su economía. Este deseo de cuantificar la segregación no en el caso de dos (mujeres y hombres), sino de múltiples grupos a la vez ha estimulado la investigación sobre nuevas medidas de segregación que permitan abordar esta cuestión. Y, por otro lado, ha alimentado el debate sobre si el descenso histórico en los niveles de segregación por razón de sexo experimentado por buena parte de los países desarrollados, ha sido ahora sustituido por nuevas y crecientes formas de segregación relacionadas, por ejemplo, con la raza/etnia de los individuos. En la Figura 1 (extraída de [7] a modo de ilustración), se presentan estimaciones desde 1980 a 2010 para Estados Unidos, de uno de estos novedosos índices multigrupo de segregación (I_p) aplicado a tres casos distintos: sexo (diferenciando sólo entre hombres y mujeres), raza (diferenciando entre 6 grandes grupos raciales/étnicos, esto es, blancos, afro-americanos, asiáticos, nativos-americanos, hispanos y otras o múltiples razas), y sexo/raza (donde 12 grupos emergen del cruce del sexo y la raza de los individuos).

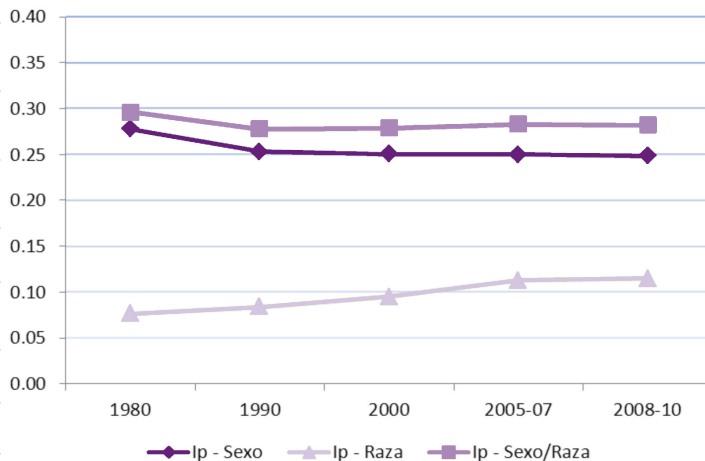


Figura 1: Índice I_p de segregación por sexo, raza y sexo/raza en EE.UU. de 1980 a 2008-10

Como se puede comprobar, durante este periodo la segregación por sexo disminuyó, mientras que la segregación racial aumentó considerablemente. Esto, analizado aisladamente, podría llevarnos a concluir que en la actualidad este fenómeno es más im-

portante. Sin embargo, como resulta obvio a partir de la figura anterior, la segregación ocupacional por raza sigue siendo muy inferior a la segregación por razón de género, a pesar de su crecimiento. Crecimiento, por otro lado, provocado en este caso por la creciente presencia de trabajadores y trabajadoras hispanas, llegados a través de un intenso proceso inmigratorio. Por otro lado, y en primer lugar, es importante destacar cómo a partir de 1990 se ha paralizado la reducción experimentada por la segregación por sexo en las décadas previas (fundamentalmente a partir de los años 60), lo que no invita precisamente al optimismo. Y, en segundo lugar, de la Figura 1 también se deduce que es el sexo y no tanto la raza lo que está provocando importantes diferencias en las carreras profesionales de los 12 grupos seleccionados por sexo/raza. Esto es, las poblaciones hispana/blanca/negra... presentan notables diferencias respecto a los trabajos que ocupan, pero dentro de cada uno de estos grupos raciales todavía son más importantes las diferencias existentes entre hombres y mujeres, lo que hace que, por ejemplo, existan más similitudes entre la distribución ocupacional de mujeres negras e hispanas, que entre la distribución de hombres y mujeres negras.

3.- Teorías explicativas

Un primer grupo de argumentos explica la segregación ocupacional a partir del comportamiento de las mujeres en el mercado laboral, destacando las peculiaridades de la oferta de trabajo femenina. Así, algunos sostienen que las diferencias por razón de género en términos de salarios y ocupaciones son la consecuencia de diferencias en niveles de cualificación y preferencias. Un segundo grupo, por el contrario, examina cómo se construye la demanda de trabajo femenina por parte del mercado a partir del comportamiento de empresas y trabajadores, fundamentalmente. Estas teorías sostienen que la discriminación en contra de las mujeres juega un papel importante a la hora de explicar dichas diferencias. Discriminación que adquiere una doble vertiente, al poder afectar a las mujeres antes y después de su entrada en el mercado de trabajo.

3.1- Diferencias en características y preferencias:

Las disparidades por razón de género en el mercado laboral pueden surgir por diferentes causas, incluyendo características de los individuos, oportunidades del mercado y contexto social. De acuerdo con la *teoría del capital humano*, las diferencias entre oportunidades laborales entre hombres y mujeres son consecuencia de divergencias en educación y experiencia. En la actualidad parte de este argumento ha quedado en entredicho debido al aumento que el nivel educativo medio de las mujeres ha experimentado a lo largo de las últimas décadas. De hecho, ya en 2007, en todos los países de la Unión Europea, salvo Chipre, el porcentaje de mujeres entre 20 y 24 años cursando estudios superiores era más elevado que el de hombres: en promedio casi un 32% en el caso de ellas frente al 25% en el caso de ellos (presentando España cifras muy similares), véase [9]. Además, el porcentaje de europeas que en esa franja de edad había superado el nivel superior de la educación secundaria (Bachillerato) era en promedio del 81.3% frente al 75.6% de



los chicos. Como es bien sabido, en nuestro país estas cifras son preocupantemente inferiores en ambos casos, pero siguen mostrando un patrón claramente diferenciados por sexos (67.6% y 52.7%, respectivamente). Esto es importante porque todos los informes muestran que un mayor nivel de estudios reduce la probabilidad de desempleo, permite obtener mayores niveles de renta, reduce el riesgo de pobreza y permite alcanzar mayores oportunidades de formación continua en el puesto de trabajo, con las consecuencias que ello conlleva para el futuro profesional.

Es cierto, sin embargo, que mayores o similares niveles educativos no significan mayores o similares tipos de educación. De hecho, las mujeres europeas continúan adquiriendo competencias universitarias principalmente orientadas a trabajos tradicionalmente ocupados por mujeres. Así, en España en 2007, el 78% del alumnado matriculado en Ciencias de la Educación y el 75% en Ciencias de la Salud y Bienestar eran mujeres (75% y 74% en la Unión Europea, respectivamente), mientras que ellas sólo representaban un 28% del alumnado que seguía estudios de ingeniería y un 34% de matemáticas e informática (25% y 38% en la Unión Europea). Evidentemente estas cifras explican una parte de las diferencias observadas entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Dando un paso más allá, no son pocos los autores que afirman que esta realidad es fruto de decisiones racionales y libremente adoptadas por un elevado porcentaje de mujeres, que previendo que una parte importante de su vida laboral se dedicará al cuidado de menores en el hogar, prefieren realizar menores inversiones en capital humano que sus compañeros varones.

Sin embargo, estas supuestas menores inversiones no parecen constatarse de manera rotunda en las estadísticas educativas, ya que, por poner sólo un ejemplo, si bien alcanzar un grado en ingeniería requiere de mucho esfuerzo y tiempo, sacar adelante una especialidad en el campo de la medicina no parece menos exigente. Es, en cualquier caso, interesante comprobar cómo ocupaciones históricamente masculinas (como el ejercicio de la medicina) han ido perdiendo prestigio social a medida que se han ido feminizando. En cuanto a las preferencias por el cuidado, para ser justos habría que reconocer que probablemente ésta sea una preferencia más arraigada entre los hombres, respecto al papel que las mujeres deben desempeñar en la sociedad, que entre las propias mujeres (sobre todo entre las que han alcanzado un título universitario).

Por otro lado, no es menos cierto que las diferencias por género relativas al tipo de formación alcanzado también pueden verse altamente influidas por las expectativas de futuro, sobre todo las relativas a las diferentes barreras a las que unas y otros se enfrentarán a la hora de ejercer la profesión elegida, sobre todo si se trata de ocupaciones tradicionalmente masculinizadas. Como apunta [4]: "Decisions by parents, youngsters and schools regarding how much education to provide girls and boys, as well as which fields of study they should pursue, are based to a significant extent on labour market opportunities. This means that women's restricted labour market opportunities and lower pay for 'female' occupations help perpetuate women's inferior position in society" (p.



7).¹ Así, explicar las bajas tasas de matriculación de mujeres en carreras técnicas porque son carreras exigentes y porque a largo plazo no les permitirán obtener unos ingresos tan elevados como los de los hombres debido a la menor dedicación profesional por parte de éstas, parece un argumento menor frente a las enormes trabas sociales y laborales que todavía hoy padecen aquellas mujeres que eligen esta opción. Trabas que van desde la existencia de unas mayores dificultades de inserción laboral una vez acabados los estudios, a las presiones familiares para encaminar su profesión hacia carreras menos masculinas.

Como las economistas feministas han puesto de manifiesto, las preferencias de las y los individuos no son independientes del entorno social en el que se insertan, siendo la mayor responsabilidad que la sociedad hace recaer sobre las mujeres respecto a los trabajos de cuidados un aspecto crucial en la formación de las preferencias tanto de hombres como de mujeres. Como consecuencia, las mayores o menores facilidades existentes para compatibilizar vida familiar y vida profesional acaban afectando en mayor medida a éstas, al ser las que mayoritariamente siguen ocupándose del trabajo no remunerado. Esta es una importante razón que explica por qué muchas mujeres prefieren trabajos con horarios flexibles.

Sin embargo, esto no implica que las mujeres mayoritariamente deseen trabajos a tiempo parcial. Los resultados de diversos estudios empíricos internacionales sugieren que la distribución del empleo femenino en ocupaciones a tiempo completo o parcial no está necesariamente correlacionada con las mayores o menores necesidades de tiempo por parte de las trabajadoras. Así, como diversas autoras han mostrado, las diferencias en preferencias no explican en su totalidad la sobrerrepresentación de las mujeres en ocupaciones con contrato temporal o a tiempo parcial, sobre todo en el caso de los países del sur de Europa, donde los comportamientos discriminatorios en el mercado laboral juegan un papel importante. Corroborando lo anterior, la Encuesta de Población Activa muestra que el empleo a tiempo parcial en España es más el resultado de una decisión forzada por parte de las trabajadoras (y los trabajadores) ante la escasez de ofertas a tiempo completo, que una opción personal libremente adoptada (lo que se ha acentuado en los años de crisis). Un fenómeno bien distinto al que se detecta en el norte de Europa, donde los trabajos a tiempo parcial parecen ser deseados por las mujeres debido a razones familiares. Tal vez una explicación a las diferencias en el comportamiento de los países del norte y sur de Europa pueda deberse a las diferencias también existentes en cuanto a la "calidad" de dichos contratos en unos y otros mercados laborales.

3.2- El papel de los comportamientos discriminatorios:

Entre las teorías que incorporan comportamientos discriminatorios a la hora de explicar la segregación ocupacional encontramos tanto enfoques neoclásicos como, fundamen-

1 "Las decisiones tomadas por padres, jóvenes y escuelas relativas a cuánta educación proporcionar a chicas y chicos, así como los campos de estudio a los que deberían encaminarse, están condicionados, de manera importante, por las oportunidades que ofrece el mercado laboral. Esto significa que mercados de trabajo restrictivos para las mujeres y con menores salarios en ocupaciones feminizadas ayudan a perpetuar la inferior posición de las mujeres en la sociedad" (traducción de la autora).



talmente, enfoques heterodoxos que han enriquecido notablemente el debate. Entre los primeros destacan la *teoría del gusto por la discriminación*, según la cual una parte de los empresarios (trabajadores y consumidores) tienen prejuicios contra las mujeres que hacen que, o bien no se las contrate, o sólo se haga si es pagando salarios más bajos que los de los hombres. Las predicciones de este enfoque, según las cuales el mercado expulsaría a estas empresas debido a su comportamiento ineficiente, no parecen haberse corroborado, sin embargo, con el paso del tiempo.

La *teoría de la discriminación estadística*, a diferencia de la anterior, pronostica la supervivencia de las empresas que contratan trabajadores basándose en estereotipos promedio del grupo al que pertenece el individuo (obviando sus características personales) ya que en un contexto de información imperfecta ésta es una forma barata de gestionar la contratación. Así, considera que las empresas probablemente utilicen el sexo, la raza o la edad del aspirante como aproximación “promedio” a la hora de valorar su productividad. Por supuesto se equivocarán en la contratación de aquellos individuos que se alejan del comportamiento promedio de su grupo, pero en general este proceso de selección le permitirá ahorrar costes y competir en mejores condiciones, lo que garantizaría su supervivencia en los mercados. Sin embargo, en nuestra opinión, y ante la evidencia de una infravaloración social del trabajo femenino, y al revés, de una sobre-valoración del desempeñado por los hombres, no parece descabellado pensar que junto a razones objetivas-promedio se encuentren juicios de valor y estereotipos que estén viciando la supuesta neutralidad en la toma de decisiones empresariales.

De hecho, la existencia de diferencias notables en la valoración del trabajo femenino y masculino en el mercado laboral no es algo reciente sino que puede rastrearse a lo largo de los siglos, tal y como han hecho diferentes historiadoras económicas. Así, analizando la industria conservera gallega, [13] constató cómo la cualificación femenina fue negada por los empresarios al no ser adquirida por canales institucionales reconocidos sino a través del aprendizaje directo de las hijas con sus madres. Hoy es un hecho reconocido que la propia definición de cualificación está afectada por construcciones ideológicas y sociales, derivadas del poder de negociación de cada grupo, y que el género interviene decisivamente en la delimitación de lo que es cualificación y formación, y lo que no.²

Las teorías anteriores han sido fuertemente criticadas desde postulados teóricos feministas, debido fundamentalmente a que no proporcionan explicaciones comprensivas del origen de la discriminación contra las mujeres, y porque asumen (como todos los enfoques neoclásicos) que los individuos se comportan siguiendo un proceso de toma de decisiones individual, libre y racional, sin otros condicionantes sociales, culturales o políticos. Por estas razones, la economía feminista ha considerado (y desarrollado) teorías heterodoxas alternativas para explicar el fenómeno. Así, de acuerdo con la *teoría de los mercados de trabajo segmentados*, la preponderancia de mujeres en algunas ocupaciones es consecuencia de la segmentación existente en el mercado laboral, que se concreta

² Para una amplia crítica al concepto de cualificación en el caso español véase los artículos recogidos en [15].

en la existencia de mercados primarios y mercados secundarios, que se diferencian en sus niveles de retribución, status, nivel de sindicalización y oportunidades de empleo y promoción. La *teoría de colas* contribuye a explicar el funcionamiento de estos mercados y de los procesos de asignación de los puestos de trabajo. Según este enfoque, las empresas priorizan las solicitudes de empleo no sólo en función del nivel de cualificación de la persona aspirante al mismo, sino también en función de su sexo (y de otras características como la raza, la condición de inmigrante, etc.). Esto provoca la existencia de “colas” diferenciadas de hombres y de mujeres, con preferencia en la contratación por los primeros, de forma que ellas acaban siendo relegadas a trabajos menos deseables y peor remunerados.

3.3- El papel de los conflictos identitarios:

Desde otros enfoques se apunta que la segregación ocupacional puede ser vista como una forma de negociar con las dificultades que se pueden presentar cuando hombres y mujeres comparten el mismo lugar de trabajo. Tal vez algunos varones tengan dificultades a la hora de compartir tareas con mujeres o incluso se muestren reacios a tenerlas como supervisoras directas, por lo que los empresarios decidirían separarlos por actividades y sexos. Es más, dado que la mayoría de las empresas están dirigidas por varones, éstos también pueden tener prejuicios sobre el papel de la mujer en el ámbito laboral, lo que se traduciría en su reclusión en actividades consideradas de menor valor. Según la *teoría de la contaminación* de [11], los hombres pierden status cuando las mujeres se incorporan a sus ocupaciones ya que el que éstas puedan desarrollarlas con normalidad revelaría una menor exigencia o dificultad de dichos puestos de trabajo. Así, la discriminación contra las mujeres estaría motivada, al menos en parte, por el deseo de los hombres de proteger su *status* ocupacional. La reducción en el nivel salarial experimentado por algunas profesiones a medida que se han ido feminizando podría ser un indicio de la validez de esta teoría explicativa, aunque quedaría por saber si este cambio en la composición de sexos ha sido la causa del deterioro salarial o la consecuencia.³

En esta línea, [1] añaden consideraciones psicológicas y proponen un modelo explicativo basado en los *conflictos de identidad* ocasionados por la interacción entre hombres y mujeres al compartir ocupaciones. En su modelo, el bienestar del individuo depende, por un lado, de la ausencia de conflictos personales con lo que la sociedad espera de él, y por otro, de las actitudes que en este terreno adopten los demás. Ocupar un puesto que socialmente es “masculino”, si se es mujer, no sólo provocará costes directos asociados a su propia pérdida de identidad femenina, sino también indirectos (que no necesariamente menores) si la identidad de los compañeros varones se ve afectada por su presencia

3 Así, ¿ha sido la progresiva presencia de un mayor número de mujeres lo que ha hecho que estas profesiones pierdan valor para la sociedad?, o ha sucedido al revés ¿son los hombres los que han ido abandonando estas profesiones a medida que los salarios han ido disminuyendo, dejando así espacio para la entrada de mujeres?



y actúan en su contra para fortalecerla. Según estos autores, la interacción de estos factores acabará contribuyendo a que hombres y mujeres permanezcan separados en el ámbito laboral, con los costes que esto conlleva.

4.- ¿Por qué debería preocuparnos la segregación ocupacional?

Hay muchas razones que justifican por qué debería preocuparnos la existencia de segregación ocupacional por razón de género en el mercado laboral. Entre otras, la literatura destaca las siguientes (véase [4, 5, 8, y 12]):

1. Se estima que aproximadamente un tercio de las diferencias salariales entre hombres y mujeres a nivel internacional es consecuencia directa de la segregación ocupacional por sexos. Además, la segregación ocupacional generalmente conlleva peores condiciones de trabajo en las ocupaciones en las que la presencia femenina es mayoritaria.
2. La concentración de mujeres en trabajos mal remunerados y con menor status tiene un impacto negativo en cómo los hombres ven a las mujeres, y también en cómo las mujeres se ven a sí mismas. Esto refuerza los estereotipos de género e incrementa los niveles de pobreza, sobre todo en los hogares encabezados por mujeres.
3. La segregación ocupacional también favorece la devaluación de las ocupaciones a medida que se feminizan, de manera que el sexo del individuo se acaba convirtiendo en un factor importante en la valoración y retribución de su trabajo. Todo ello debilita la posición de las mujeres en el mercado laboral.
4. Además, tiene un efecto negativo en la educación de las futuras generaciones, particularmente en relación al campo de estudio que chicos y chicas acaban eligiendo.
5. Por otro lado, la exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones implica también una pérdida de recursos humanos, lo cual lleva a resultados claramente ineficientes, sobre todo en aquellas economías donde las mujeres están altamente educadas.
6. Más aún, la segregación por sexo impone importantes rigideces, reduciendo la capacidad de los mercados para responder a cambios laborales, lo cual es un grave problema en una economía competitiva y global.

5.- Conclusiones

Lo mostrado anteriormente justifica que en el diseño de las políticas laborales la segregación ocupacional ocupe un papel mucho más importante del que hasta ahora se le ha concedido. Los estudios existentes confirman que el modelo de crecimiento seguido en España entre mediados de los 90 y 2007 favoreció, no sólo la llegada de importantes contingentes de población inmigrante, sino su confinamiento en ocupaciones mal remuneradas y con elevados grados de feminización/masculinización [6]. Esto ayuda a



explicar por qué, a pesar de los esfuerzos realizados para reducir el diferencial por razón de género en el mercado laboral y la mejora continua en los niveles educativos de las mujeres española, la segregación ocupacional se incrementó. En el futuro, políticas tendentes a potenciar el trabajo a tiempo parcial o a desvincular a las mujeres del mercado laboral en los periodos de mayores necesidades de cuidados dentro del hogar tendrán, sin duda, efectos negativos en los niveles de segregación ocupacional, con las negativas consecuencias que ello conlleva para el bienestar de las mujeres.

Reconocimiento

Buena parte de las reflexiones que se incluyen en este texto son fruto del trabajo común y de la discusión con diversos integrantes del grupo de investigación de la Universidade de Vigo, "Distribución da renda, territorio e mercado laboral", y especialmente con Olga Alonso Villar, coautora y especialista en estos temas. Por otra parte, deseo agradecer al Ministerio de Ciencia e Innovación (ECO2010-21668-C03-03) y a la Xunta de Galicia (CN2012/178) la financiación obtenida, gracias a la cual hemos podido desarrollar esta línea de investigación.

Referencias

- [1] AKERLOF, George y KRANTON, Rachel (2000): «Economics and Identity», *The Quarterly Journal of Economics*, CXV(3), 715-753.
- [2] ALONSO-VILLAR, Olga y DEL RÍO, Coral (2010): «Local versus Overall Segregation Measures», *Mathematical Social Sciences*, 60 (1), 30-38.
- [3] ALTONJI, Joseph G., y BLANK, Rebecca M. (1999): «Race and gender in the labor market», en: Orley Ashenfelter y David Card (eds.). *Handbook of Labor Economics*, 3C. Amsterdam: Elsevier.
- [4] ANKER, Richard (1998): *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva: International Labour Office.
- [5] COHEN, Philip N. y HUFFMAN, Matt L. (2003): «Occupational segregation and the devaluation of women's work across U.S. labor markets», *Social Forces*, 81(3), 881-908.
- [6] DEL RÍO, Coral y ALONSO-VILLAR, Olga (2012): «Occupational segregation of immigrant women in Spain», *Feminist Economics*, 18(2), 91-123.
- [7] DEL RÍO, Coral y ALONSO-VILLAR, Olga (2013): «The Evolution of Occupational Segregation in the US, 1940-2010: The Gains and the Losses of Gender-Race/Ethnic Groups», Universidade de Vigo (mimeo).
- [8] EUROPEAN COMMISSION (2009): *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU*. [<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=364&type=2&furtherPubs=yes>].
- [9] EUROSTAT (2010): *The Social Situation in the European Union 2009*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- [10] EUROSTAT (2013): *Gender pay gap statistics*. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Publications].
- [11] GOLDIN, Claudia (2002): «A pollution theory of discrimination: male and female differences in occupations and earnings», Working Paper 8985, NBER.
- [12] KAUFMAN, Robert L. (2010): *Race, gender, and the labor market: Inequalities at work*. Boulder, Colorado: Lynne Rienner Publishers.
- [13] MUÑOZ, Luisa (2010): *Género, trabajo y niveles de vida en la industria conservera de Galicia, 1870-1970*. Barcelona: Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona e Icaria Editorial.

La segregación ocupacional por razón de género
y sus efectos sobre el bienestar de las mujeres

- [14] REARDON, Sean F. y O'SULLIVAN, David (2004): «Measures of spatial segregation», *Sociological Methodology*, 34, 121-162.
- [15] SARASÚA, Carmen y GÁLVEZ, Lina (eds.) (2003): *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Alicante: Publicaciones de la Universidad de Alicante.



Guía Woman Emprende para la elaboración del plan de empresa neutro en términos de género y pensado para *spin-off*

Eva López Barrio

Universidad de Santiago de Compostela

(eva.lopez@usc.es)

Resumen – Emprender es una actitud ante la vida, es la capacidad y motivación de las personas para identificar una oportunidad y llevarla a cabo. “La iniciativa emprendedora supone terminar lo que se empieza para saber a dónde vamos, para establecer objetivos, cumplirlos y tener la motivación para el éxito” (Comisión Europea 2004). La decisión de poner en marcha un nuevo proyecto empresarial es un proceso de aprendizaje continuo que tiene efectos positivos en las personas que lo llevan a cabo, no solo en el ámbito profesional sino también en el plano personal. Tanto ellas como su entorno saldrán beneficiadas con el proceso y sus resultados. No obstante, la creación de empresas basadas en el conocimiento y la innovación implica la asunción de riesgos y una apuesta decidida de todas las instituciones hacia la transferencia. En este trabajo presentamos las claves para realizar el proceso emprendedor de origen universitario.

1.– Introducción

1.1. – ¿Por qué emprender?

- Por la satisfacción de dedicarte a lo que quieres
- Por aplicar la experiencia y conocimiento en un proyecto propio
- Como respuesta a una oportunidad de mercado detectada
- Para materializar el conocimiento generado a través de la investigación
- Para generar recursos que permitan mantener líneas de investigación
- Como vía de aprendizaje permanente
- Para conciliar el tiempo en función de las necesidades personales y profesionales
- Como contribución a la creación de riqueza y valor económico en el entorno
- Para llevar a cabo actividades creativas y superar retos que rompan la rutina diaria
- Para lograr la autorrealización

1.2. – Emprendimiento integral responsable

Tomar la decisión de crear una empresa ejemplifica la capacidad de las personas emprendedoras para detectar una oportunidad, iniciar un cambio y proponer soluciones a un problema. Pero el emprendimiento no se limita a una acción reflejo problema-solución, sino que supone la creación de un ecosistema empresa-entorno que refuerza el sistema

económico de un país, generando economías más competitivas y mejorando el bienestar social.

Siguiendo este enfoque el emprendimiento debe ser **integral**, como símbolo de que cada parte de la organización empresarial participa y suma para conseguir los fines de la empresa; basado en una actuación **sostenible**, “que permita satisfacer las necesidades actuales de la sociedad sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas”. (Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo). Asimismo toda organización debe ser **responsable** en su actuación, comprometiéndose con el bienestar social, económico y medioambiental, actuando a nivel local para obtener resultados a nivel global. Preservar y potenciar las señas de identidad del proyecto empresarial, unido a la aplicación de unos principios y valores éticos de actuación facilitan la puesta en marcha de iniciativas empresariales que sirvan de modelo para el Cambio.

1.3. – Emprender desde la universidad

La base del emprendimiento universitario radica en **la transferencia de conocimiento** a la sociedad, siendo creciente la tendencia a comercializar en el ámbito empresarial los resultados propiciados por el entorno universitario. Uno de los elementos esenciales de las relaciones universidad-empresa es la transferencia de conocimiento y, en general, la denominada Tercera Misión, que extiende y complementa la función docente y la función investigadora de estas instituciones.

Las empresas de base tecnológica de origen académico (**Spin-Off**) son aquellas iniciativas generadas por los miembros de la **comunidad universitaria** que con base en la investigación, la innovación y el conocimiento originan un proyecto empresarial diferencial, con un elevado potencial económico y orientación al mercado. *SPIN-OFF: nuevas empresas que se crean para la explotación de productos o servicios que requieran el uso de tecnologías o conocimientos desarrollados a partir de la actividad investigadora.*

Las empresas basadas en el conocimiento surgen de un entorno propicio tanto a nivel investigador como innovador pero se caracterizan por tener un ciclo de vida diferente a las empresas tradicionales. Siguiendo estas particularidades, reflejaremos en el plan de empresa de nuestro proyecto las casuísticas que requieren un mayor esfuerzo por parte del equipo promotor.

1.4. – Emprendimiento integrador

La situación actual de muchas universidades nos lleva a reforzar el carácter integrador de las aulas. Si tomamos como referencia las universidades españolas, están integradas en su mayor parte por mujeres, pero esta presencia mayoritaria no es acorde con su participación en los órganos de gobierno, de las cátedras y de gran parte de las disciplinas con potencial empresarial. Para lograr una transferencia efectiva de tecnología y conocimiento a la sociedad es necesaria la participación e implicación de toda la comuni-



dad universitaria, mujeres y hombres que conforman la realidad de las aulas, los grupos de investigación y el personal universitario. Alcanzarlo es beneficioso para las propias instituciones pero también para la sociedad en general, que aprovecha así el talento y potencial de todos sus miembros. Es en este contexto donde se plantea las siguientes reflexiones de emprendimiento para que toda la Comunidad Universitaria se sienta representada y en la que se reflejen sus necesidades e inquietudes. En el desarrollo de este trabajo potenciaremos la toma en consideración de aquellos conceptos facilitadores del espíritu integrador.

- Integrar la **perspectiva de género** en cada fase del plan de empresa, identificando aquellos aspectos en los que tiene especial relevancia.
- Realizar un uso apropiado del lenguaje, empleando las dobles formas de género gramatical, así como el masculino y el femenino.
- Utilizar ejemplos que posibiliten la creación y difusión de nuevos referentes femeninos.
- Emplear de forma no **sexista** las imágenes, tratando de romper las imágenes preconcebidas de mujeres y hombres.
- Posibilitar la **conciliación** y la **corresponsabilidad**.
- Manejar conceptos objetivos, no **discriminatorios**: no aplicar términos como edad, sexo, situación familiar.
- Considerar la participación **equitativa** de hombres y mujeres en los órganos de gobierno de la empresa.
- Facilitar la equiparación del número de hombres y mujeres en todas las categorías profesionales.
- Desagregar los datos por sexo, construyendo nuevos indicadores que faciliten el reflejo de la realidad empresarial.
- Romper los **estereotipos de género** presentes en el entorno universitario y empresarial.

2. – Pautas para la elaboración del plan de negocio

Aunque cada Plan de empresa señala un camino a seguir y no es extrapolable a otro negocio u otra entidad de características similares, existen una serie de principios básicos que debe seguir cualquier persona emprendedora:

- Definir una estructura y lenguaje claro y sencillo, reforzado por gráficos e imágenes.
- Concretar: ser breve y utilizar datos e información cuantificable.
- Presentar el proyecto de forma lógica y ordenada.
- Planificar la estrategia para un horizonte temporal de 3 años como mínimo.
- Reflejar la realidad de la empresa para que sirva a su fin último, ser una herramienta útil y de uso continuo.
- Rigor y coherencia entre la empresa, las estrategias previstas y el plan de empresa.
- Realizar un documento flexible y dinámico, tanto en su manejo como en su concepción estratégica.



ÍNDICE PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE EMPRESA:

1. RESUMEN EJECUTIVO
2. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA
3. ESTRATEGIA EMPRESARIAL
4. EQUIPO PROMOTOR
5. ESTUDIO DE MERCADO
6. MODELO DE NEGOCIO
7. PLAN DE MARKETING
8. PLAN DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
9. ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO Y POLÍTICA DE INNOVACIÓN.
10. PLAN ECONÓMICO-FINANCIERO

2.1. – Resumen ejecutivo

El Resumen Ejecutivo ha de ser un documento claro, conciso y breve, tratando de que abarque no más de 2 páginas. En él se destacarán los aspectos más relevantes del proyecto, convirtiéndose en una perfecta síntesis del negocio. Es preferible que su redacción se produzca después de haber completado el plan de empresa.

El resumen ejecutivo es el **primer documento de venta de la empresa**. En ciertas ocasiones será el único en ser leído, por lo que es necesario que sea lo suficientemente atractivo, como para conseguir atraer el interés hacia el proyecto empresarial. Por ello es fundamental que la idea de empresa, el mercado al que se dirija, el modelo de negocio, el equipo promotor y las ventajas competitivas queden meridianamente claros.

El componente científico y tecnológico es importante en las **Spin-Off**, siendo con frecuencia su principal ventaja competitiva. Es importante que en este apartado, la descripción que se realice del mismo sea clara y fácil de entender, centrada fundamentalmente en la necesidad que cubre en el mercado objetivo.

2.2. – Actividad de la empresa

En una primera aproximación a la iniciativa empresarial se definirá el *nombre de la empresa* y *el origen de la misma*. El nombre es la carta de presentación, por tanto debe sugerir a qué se dedica y qué objetivos tienen las personas a las que representa. Será importante evitar los nombres sexistas en la denominación del negocio y en la concepción de la idea.

Asimismo concretará cuál es el producto o servicio que ofrece y en qué se ha basado a la hora de tomar la decisión de emprender. Identificar el sector al que pertenece la empresa será prioritario y en aquellos que se caractericen por ser sectores masculinizados, que presenten un número reducido de emprendedoras, será oportuno referenciar en mayor medida la labor investigadora de la promotora y la experiencia en el área de trabajo.

El paso de la idea a la empresa va a requerir la combinación de innovación, creatividad unida a una gestión sólida y flexible, adaptándose a la situación actual pero visualizando el futuro que se quiere alcanzar.

2.3. – Estrategia empresarial

La buena marcha de la Spin-off está condicionada en gran medida por la realización de un esfuerzo inicial en la **planificación estratégica** del negocio.

Otro concepto que se debe definir será el objetivo general de la iniciativa empresarial y hasta dónde quiere llegar (**visión**), propósito por el que se crea la empresa (**misión**) y **valores** de la iniciativa (principios que guiarán la empresa a lo largo de su vida). A la hora de precisar estos conceptos es importante realizar una deconstrucción del término “éxito empresarial” medido en términos androcéntricos, para adaptarlo a la realidad empresarial femenina, en la que el éxito no estará basado únicamente en criterios de rentabilidad económica. Comprende también el desarrollo personal y profesional, la posibilidad de llevar a cabo un proyecto motivante o la conciliación de la vida personal y profesional.

Las Spin-Off, a la hora de definir la **forma jurídica** de la empresa, deben prestar una atención especial a la legislación que condicionará su funcionamiento: Ley Orgánica de Universidades, Ley de Economía Sostenible, Ley de incompatibilidades del personal de las AA.PP, Ley de la ciencia, la normativa interna de cada Universidad, etc. La aplicación de esta normativa es clave a la hora de determinar el número de personas socias, el grado de participación y responsabilidad, el capital social que se desembolsará y aspectos fiscales y económicos, entre otros.

La denominación de una empresa como Spin-Off y la posible participación de la Universidad en la misma implica la búsqueda de una fórmula de participación que resulte idónea. Para determinar cuál y cómo será la participación se realiza una valoración de los resultados de la investigación que son la base de la nueva empresa y cuyos derechos de explotación pertenecen a la institución (Ley de la Ciencia 14/2011, 1 de Junio). El resultado de esta valoración es una fórmula objetiva para evaluar la posible participación de la Universidad y de las restantes personas socias, así como los órganos de administración de la Spin-off. La forma jurídica estará condicionada por este concepto.

2.4. – Equipo promotor

Sin duda un proyecto carece de relevancia sin su **equipo promotor** por lo que una presentación adecuada de la experiencia profesional y de las motivaciones empresariales puede ser de gran ayuda para cualquiera que desee conocer la iniciativa.

La tarea clave será huir de los **estereotipos** asignados a las mujeres, visibilizando el currículum oculto de la/s promotoras potenciando las habilidades y capacidades demostradas a lo largo de la experiencia profesional y personal. (Definir un ANEXO con el currículum

de cada emprendedor/a). También se destacará la implicación futura de las promotoras en el desarrollo de la empresa.

Origen universitario de la iniciativa: tanto si está basada en una línea de investigación o en la aplicación de conocimiento propio, se destacará el know-how y tecnología que la sustenta y las posibles publicaciones, ponencias, índices de impacto, etc, de la misma. Habrá que identificar las funciones que realiza la promotora dentro del grupo así como la implicación del resto del grupo respecto a la transferencia vía Spin-Off.

2.5. – Estudio de mercado

2.5.A- Análisis entorno (macro y micro entorno).

Descripción general del entorno socioeconómico donde se desarrolla la nueva empresa, mostrando aquellas oportunidades o amenazas que puedan afectar positiva o negativamente al desarrollo de la misma. Se trata de determinar si existe un mercado para los productos o servicios ofrecidos.

Utilizaremos el análisis PEST, que analiza el impacto que sobre la marcha del negocio pueden tener las decisiones políticas y jurídicas, la evolución de ciertas variables económicas, los cambios sociales, poblacionales y de costumbres y, por último, la evolución prevista de la tecnología y de las técnicas que aplicamos en nuestra empresa. Para el análisis del entorno específico utilizaremos las **cinco fuerzas de Porter** que nos permiten conocer que variables influyen en nuestro sector de actividad, determinando las consecuencias de rentabilidad a L/P de un mercado; rivalidad existente, poder de negociación de los proveedores, poder de negociación de la clientela, riesgo de entrada de nueva competencia y riesgo de aparición de productos sustitutivos.

2.5.B- Situación global del sector.

El objetivo de este apartado es determinar si existe mercado para el producto o servicio ofrecido. Se debe analizar desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo el sector y/o mercado en el que actuará la empresa, así como los antecedentes de éste y como ha ido evolucionando. Podemos señalar el tamaño de la industria, nuestra posición dentro de ésta, sus actores principales, las ventas pasadas, actuales y futuras, las tendencias, etc.

Habrá que definir las perspectivas de crecimiento para el sector objeto, delimitando si es un mercado en crecimiento o ya maduro. También habrá que identificar el grado y ritmo de innovación existente, detectando el origen de la misma.

2.5.C- Clientela.

Esta parte es la más importante dentro del análisis de la demanda. Se debe determinar y cuantificar cual es el **público objetivo** al que le pueden ser útiles los productos de la



compañía y cuántos van a estar realmente dispuestos a pagar por ellos y comprarlos.

Una vez definido el público objetivo, se clasificará a la clientela potencial en grupos relativamente homogéneos y con características comunes, identificando las necesidades generales y específicas de los mismos, y cuantificando en lo posible el tamaño de cada uno de ellos.

Será de gran utilidad la desagregación de los datos obtenidos por sexo, teniendo en cuenta las diferentes formas de investigación y obtención de datos según las necesidades o intereses de género. Relacionar las tendencias generales del mercado con hábitos de género, atendiendo a deseos, necesidades y actitudes, permitirá una correcta identificación del perfil de la clientela.

Hecho esto, se elegirá el segmento o segmentos a los que la empresa enfocará sus productos, justificando dicha selección. La segmentación permite optimizar el conocimiento de la clientela y mejorar el impacto de la estrategia de comercialización.

2.5.D- Competencia.

Se debe analizar a aquellas empresas que competirán con la nuestra, tanto aquellas que vendan productos o servicios similares, como las que vendan productos que sean o se puedan convertir en sustitutivos. El objetivo es saber si se está en condiciones de ofrecer un servicio competitivo e identificar la mejor forma de ofrecerlo.

Una vez identificada la competencia se debe determinar dónde se ubica esta, a que segmentos se dirige, que productos ofrece y que características tienen (precios, canales de distribución), que estrategias comerciales siguen, cuales son sus fortalezas y debilidades, etc.

La mala definición de la competencia suele ser uno de los errores más frecuentes en la redacción del Plan de Negocio. La correcta identificación de la misma permitirá observar sus movimientos, anticiparse y reaccionar a tiempo.

Identificar si la competencia utiliza políticas de género en su estrategia empresarial permitirá testar nuestra propia estrategia e identificar aspectos a potenciar o modificar si es necesario.

2.5.E- Proveedores.

En esta parte se trata de conocer el mercado de suministradores de la empresa. En definitiva, quién va a abastecer las materias primas necesarias para la elaboración del producto/servicio.

Para ello se debe realizar un análisis detallado del mercado, a fin de determinar los proveedores actuales y potenciales, señalar sus principales características e identificar el grado de rivalidad existente. Esto será de gran ayuda a la hora de negociar las condiciones de compra.



Para su elección se pueden considerar las siguientes variables: (la tecnología empleada, la calidad, el servicio, la política de cobro, las condiciones, la capacidad de respuesta, etc)

2.5.F- Análisis DAFO.

El Análisis DAFO facilita la visualización gráfica de los puntos fuertes y débiles de la empresa, así como de los factores del entorno que pueden condicionar su éxito: oportunidades y amenazas.

Se considera un resumen del análisis externo e interno de la empresa que le sirve al equipo promotor para reflexionar y tomar las medidas oportunas para evitar situaciones no deseadas.

2.6. – Modelo de negocio

El modelo de negocio describe el modo en que la empresa crea, distribuye y captura **valor**, explica a terceros porqué el negocio va a tener éxito y sobre todo es el reflejo de cómo se quiere que los resultados de la empresa sean positivos, en términos económicos. En este apartado se formula la **estrategia** general de atención a la clientela, cómo va a funcionar y cómo se va a articular toda la estructura para lograr los fines comunes.

Para definir el modelo de negocio será vital identificar claramente el **proceso de fabricación o de prestación de servicios** y sus características diferenciadoras. En el caso de trabajar con materias primas, se debe incorporar a nuestro Plan la gestión de compras, control de stocks y organización de almacenes. La política de calidad del proceso y gestión de la empresa, determinará los estándares y su nivel de aplicación. Puede ser una definición propia o implantar una norma ISO 9000 para la gestión y control de la calidad en todos los procesos de la empresa.

Las Spin-Off se caracterizan porque su **principal activo es el conocimiento**, fruto de muchos años de investigaciones y desarrollos, es por tanto primordial conocer el **grado de protección y gestión de los derechos** de estas investigaciones ya que en ellos se sustenta la ventaja competitiva. En la mayoría de los casos hablaremos de **propiedad industrial**, y en función del tipo de invención se podrá proteger a través de: **Patentes, Modelos de utilidad, topografías de productos semiconductores** o patentes de segundo nivel. Las creaciones se protegen mediante Diseño industrial y tan importante como lo anterior es la protección de los signos distintivos mediante **marcas y nombres comerciales**. La **propiedad intelectual** se protegerá mediante derechos de autor (el software se considera propiedad intelectual).

La nueva empresa puede ser propietaria del conocimiento que sustenta su creación a través de la compra del mismo a su titular: la universidad. Pero la figura más utilizada es la firma de un acuerdo a través del cual la nueva empresa obtiene los derechos de explotación del conocimiento, continuando la propiedad intelectual e industrial en manos de



la Universidad. Se acordará el pago de estos derechos a través del pago de **royalties** u otras fórmulas establecidas por ambas partes.

Colaboración futura Universidad- Empresa. Además de aquellos posibles acuerdos de colaboración y contratos que surjan con el Grupo (contratos de licencia firmados entre universidad-empresa o bien otros contratos regulados por la LOU), será de gran interés conocer qué va a suceder con la posible propiedad intelectual generada con la creación de la nueva empresa, cómo se va a articular la titularidad. Otro aspecto de interés será la posible utilización de la infraestructura universitaria y/o en todo caso, la Incubación de la empresa en locales de dicha Entidad. Para la elección de la **ubicación de la empresa** se tendrán en cuenta factores claves como: localización de la clientela, proveedores, recursos humanos cualificados y disponibilidad de infraestructuras que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional.

También se reflejarán en el plan aquellos acuerdos o alianzas con otras entidades que permitan operar en el mercado y mantener la ventaja competitiva.

2.7. – Plan de marketing

Es una herramienta de gestión que tiene como objetivo reflejar la estrategia que va a seguir la empresa en relación al producto o servicio que va a ofertar, el precio, sistema de distribución seleccionado y actividad promocional. En definitiva, muestra cómo se van a satisfacer las necesidades de la clientela para lograr los objetivos de la empresa.

Se busca establecer una comunicación con la clientela objetivo, de forma que se generen relaciones de confianza con los productos /servicios y la marca. Podemos englobarlo en cuatro variables:

Producto, Precio, Promoción y Distribución.

Debido a diferencias biológicas y fundamentalmente a una socialización diferenciada (en la que se inculcan diferentes roles y patrones de comportamiento en función de nuestro sexo), los hombres y mujeres no comunicamos de la misma forma las cosas ni nos comunicamos igual entre nosotras/os. Utilizamos un lenguaje verbal y no verbal diferente, fijamos la atención de forma distinta en el mensaje y la forma del mismo, despertando el interés de forma desigual. Por tanto, la respuesta al mensaje y la retroalimentación recibida son diferentes.

Todos estos aspectos deben de estar presentes para lograr una estrategia de marketing integradora e inclusiva que permita alcanzar los objetivos fijados por la empresa.

Producto

Descripción precisa del producto o servicio que desea comercializar, definiendo las propiedades y características técnicas que harán que la oferta sea aceptada por el público objetivo.



Es importante tener en cuenta que un producto se compra por la necesidad que cubre o el problema que resuelve, por lo que en este apartado se deberá explicitar qué aporta el producto sobre los ya existentes. Se puede contar con una tecnología muy desarrollada y lograr hacer un producto realmente innovador, pero si no nos hemos asegurado que existe una necesidad por cubrir en el mercado, no se logrará obtener resultados positivos.

En este apartado debemos resaltar qué servicios complementarios vamos a ofrecer (posibilidades de financiación, servicio postventa, garantías, etc).

Precio

Antes de iniciar la actividad se debe determinar el precio que se cobrará por los productos/servicios que se van a ofertar. En función del precio fijado se atraerá a determinados grupos de clientes, la cantidad de productos vendidos variará y también puede modificarse la **calidad percibida**. Se debe justificar detenidamente las razones utilizadas para su elección, así como el margen de utilidad que tenemos.

La fijación de un precio óptimo depende de un buen conocimiento del público objetivo. No hay fórmulas exactas para la fijación de precios, por lo que debemos tener en cuenta tanto factores internos (costes directos e indirectos, margen, posicionamiento), como externos (valor percibido por la clientela, precios de la competencia, tradición, etc).

Además, los productos/servicios derivados de una Spin-Off se caracterizan por un elevado componente innovador, por lo que resulta especialmente complejo determinar un precio tomando como referencia productos similares existentes en el mercado. Teniendo en cuenta este condicionante no se debe olvidar el proceso investigador previo necesario para la obtención del resultado final. Este concepto se reflejará de algún modo en el precio final del producto.

Promoción

Para que un proyecto funcione no es suficiente con diseñar y ofrecer un buen producto/servicio, fijar un precio óptimo y hacerlo accesible. La comunicación permitirá darlo a conocer en el mercado y transmitir todo aquello que sea de interés.

En este punto se debe definir todas aquellas fórmulas o medios para atraer o alcanzar a los potenciales clientes de la empresa. (Venta directa, mailings, llamadas telefónicas, venta por catálogo, ferias, anuncios, social media, etc). Para dotar de una mayor eficacia a la política de comunicación es tremendamente útil el conocimiento de los hábitos de los consumidores y potencial clientela.

El objetivo es difundir un mensaje y que éste tenga una respuesta del público objetivo al que va dirigido, logrando así dar a conocer las características del producto o servicio, sus beneficios y recordar su compra.



Los objetivos, motivaciones y necesidades con la que las mujeres y hombres acceden a la información son diferentes, por ello a la hora de realizar la campaña promocional del producto/servicio se deben considerar los diferentes usos que ambos realizan de medios, canales y formatos.

Esto puede influir en las vías de comunicación a elegir, la información a difundir, la tipografía a utilizar, o las imágenes a emplear. Afectará también a aspectos tales como; la frecuencia, el horario o el tiempo durante el cual se realizará dicha promoción.

Se recomienda la utilización de imágenes neutras, evitando aquellas que resaltan cualidades para las mujeres vinculadas a la belleza y la estética, para tratar de romper los estereotipos asociados a la mujer. Ello contribuirá a la creación de nuevos referentes femeninos que posibiliten el cambio cultural necesario en el entorno.

Distribución

Abarca todas las actividades que permiten poner a la empresa sus productos y servicios a disposición del consumidor cuando éste los necesite. Se deben identificar los principales canales por los que se piensa distribuir los distintos productos/servicios, analizando los costes y las ventajas que éstos reportan al negocio para lograr llegar a la clientela objetivo.

Para la selección del canal tendremos en cuenta aspectos tales como: operatividad, rentabilidad o el control que se quiere efectuar sobre mis productos. En el caso de las Spin-Off basadas en el conocimiento y la innovación, es imprescindible cuidar al máximo las relaciones con la clientela, ya que los canales de distribución con frecuencia son escasos y restringidos.

Identificar si existen diferencias de acceso a los canales de distribución en función del género facilitará la implementación de una estrategia global e integradora.

2.8. – Plan de organización de recursos humanos

El **Plan Estratégico** de la empresa fija la implicación de los recursos humanos en la consecución de los objetivos y lleva implícita la aplicación de la **Igualdad de Oportunidades** en todos sus ámbitos. Esto tendrá efectos positivos sobre la empresa incrementando su competitividad y reflejando el compromiso de la empresa con la responsabilidad social corporativa. De igual modo la cultura organizativa (aunque en su mayor parte tenga un carácter subjetivo) va a marcar los principios de la empresa, es decir, aquellos valores, creencias, hábitos que facilitarán la igualdad y la visión colectiva del proyecto.

En este apartado se debe reflexionar acerca de la gestión interna de la empresa. Establecer **la estructura de la empresa** facilita la definición del organigrama en el que se recojan todas las áreas de trabajo, las personas que forman parte de cada una de ellas



y las interrelaciones entre cada departamento, área o grupo de trabajo. Esta representación será un modelo de funcionamiento planificado, es decir aceptado y aprobado por la dirección y la plantilla. Las Spin-Off se sustentan en un conocimiento científico-técnico derivado de las personas investigadoras/promotoras de la iniciativa, por tanto, la estructura de la empresa estará condicionada en gran medida por la implicación del equipo promotor, su compromiso y participación en la ejecución del proyecto.

Una vez definida la estructura de la entidad, debemos centrarnos en la **relación de puestos de trabajo**: herramienta que identifica las funciones, responsabilidades, conocimientos y competencias (aptitudes y habilidades) que son necesarias para el desempeño de cada puesto. También define las condiciones generales de ejecución de esa labor. Una correcta información sobre estos aspectos permitirá que todo el personal tenga acceso a los mismos, eliminando la segregación vertical y rompiendo el techo de cristal presente en el mercado laboral. Se debe potenciar una distribución equitativa de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales. En relación a la jornada laboral, la flexibilización de horarios y turnos en función de las necesidades particulares del personal que lo requiera, reportará mejoras en el clima laboral y el rendimiento profesional. Esto incrementará la competitividad y la eficacia de la empresa.

El siguiente paso será fijar los procedimientos de **selección y contratación objetiva del personal**, evitando las discriminaciones directas e indirectas, para lo que se hará una descripción clara de las características y requisitos necesarios para el puesto, fijando criterios claros para el mismo tales como la experiencia, el desempeño y la formación de la persona candidata.

Se evitarán criterios tales como el sexo, la edad o la condición familiar. Se identificarán los puestos de trabajo clave para el inicio de la actividad, las previsiones futuras de contratación de nuevo personal o subcontratación de tareas así como los costes asociados.

En cada uno de los pasos anteriormente mencionados se debe tener presente el **Desarrollo profesional del personal** como aquellas oportunidades y herramientas necesarias para que cada persona de la organización complete su carrera profesional. Esta delimitación influirá en el diseño del plan de formación, la promoción del personal y las retribuciones.

Establecer mecanismos tendentes a generar un **clima de trabajo** óptimo así como facilitar la integración del nuevo personal, complementan la política de recursos humanos de cualquier tipo de organización empresarial.

2.9. – Estrategia de crecimiento y política de innovación

Las empresas de base tecnológica se caracterizan por un fuerte esfuerzo investigador desde el momento de su constitución, lo que supone una de sus ventajas competitivas. Por tanto su estrategia de crecimiento debe estar ligada al desarrollo de nuevas líneas



de investigación que deriven en nuevos productos/ servicios y que a su vez potencien el núcleo central de su negocio.

Tomando en consideración este principio, una de las prioridades de la empresa debe ser conocer en todo momento cuál es la aportación de su empresa con respecto a lo que ya existe en el “Estado del Arte”.

Otro de los detalles a tener en cuenta en el diseño de la estrategia de crecimiento de la empresa es conocer el vínculo entre la Empresa y la Universidad y los conceptos vinculados al mismo:

Las relaciones entre empresa y Universidad debido a un **acuerdo de transferencia de tecnología**, acuerdos de investigación o a la **utilización o aplicación de resultados de I+D** de la Universidad.

Las relaciones entre las personas emprendedoras y la Universidad, desde una perspectiva laboral: delimitar la medida en la que puede ser un camino para la colaboración y transferencia de nuevos resultados.

Una vez iniciada la actividad y en base a esta ventaja competitiva, las Spin-off deben contar con una estrategia que les permita un crecimiento rápido y la incorporación de nuevos recursos para continuar innovando. La incorporación de políticas de igualdad contribuirá al desarrollo de un proyecto integral y responsable, que afianzará a la empresa en su consolidación e integración en el entorno. Otra herramienta que puede permitir ir un paso más allá de la competencia es la implantación de metodologías para gestionar la I+D+i, a través de medios propios o mediante la implantación de alguna de las Normas UNE 166000. Esta metodología es una fuente que permitirá generar nuevas ideas y detectar otras vinculadas a las actuaciones internas.

3. – Conclusión

El programa Woman Emprende de la Universidad de Santiago de Compostela ha elaborado una metodología para acompañar en todo el proceso de creación de una empresa spin-off, haciendo un análisis integral de todos y cada uno de los aspectos a considerar combinando el conocimiento empresarial con la transferencia de tecnología de las universidades a las empresas y con un enfoque neutro en términos de género.





Las mujeres víctimas de violencia de género y la problemática para acceder al mercado laboral

Almudena Valiño Ces

*Profesora Interina de Derecho Procesal. Universidad de Santiago de Compostela
(almudena.valino@usc.es)*

Resumen – Las mujeres, aún en el contexto actual, partimos de grandes diferencias en el mercado laboral y esto se acentúa, incluso más, cuando nos hallamos ante mujeres que han sido víctimas de violencia de género. Si bien, muchas de ellas figuran como demandantes de empleo en aras a poder desarrollar una vida normal a pesar del duro entorno en el que viven o han vivido.

A través de este trabajo se pretende profundizar en el escenario en el que se encuentran estas mujeres. Para ello se analizará entre otras cuestiones, el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. Esta norma prevé una serie de medidas públicas que están destinadas a que este grupo de mujeres pueda tener un acceso a un puesto de trabajo sin encontrarse con numerosas dificultades, debido a las circunstancias que ha generado la situación de violencia sufrida.

Por tanto, se trata de evaluar, por un lado, la utilidad y la viabilidad de este conjunto de medidas, que comprende tanto aspectos preventivos como educativos, sociales y de atención posterior, y, por otro, el cumplimiento de sus fines.

Aún con todo, es menester comprobar si realmente se ha cumplido lo que pretendía el legislador con ellas o si, por el contrario, los objetivos propuestos no coinciden con la realidad actual.

1. – Introducción

Uno de los grandes retos de la sociedad consiste en alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las organizaciones laborales. En este sentido, las empresas se están adaptando a las nuevas necesidades de los mercados y para ello tratan de favorecer la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, así como mejorar su empleabilidad y su posición laboral. Del mismo modo, pretenden optimizar las prácticas empresariales en materia de igualdad a través de la inclusión de mujeres en los órganos de dirección.

Sin embargo, el momento actual ante el que nos encontramos no solo dificulta de una manera excesiva esos fines sino que además se relega a las mujeres a puestos de menos categoría respecto a los hombres.

En cuanto a la situación laboral de las mujeres, en general, estamos presenciando, aún hoy en día, una gran desigualdad a la hora de desempeñar un empleo en detrimento de éstas. Siguen siendo los hombres no solo los que representan un mayor índice de empleabilidad sino que además son ellos los que ocupan los cargos de dirección en las empresas.

Por lo tanto, la realidad dista mucho respecto a los planes de igualdad¹ que se propugnan en el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en tanto prevé que *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”* y para alcanzar este objetivo *“deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral”*².

Si bien es cierto, la incorporación de la mujer al mercado laboral, en condiciones de igualdad, debe pasar porque se las reconozca no solo social sino también empresarialmente, en cuanto poseedoras de múltiples destrezas y habilidades, así como de un potencial que será muy adecuado para el éxito de cualquier empresa.

Asimismo, las mujeres no deberían encontrarse con constantes obstáculos a la hora de acceder a un empleo, pues se considera, y así lo demuestra la experiencia, que están más capacitadas para desarrollar su puesto de trabajo, obteniendo, así, mejores resultados.

Pero, si es tan complicada la situación en la que nos encontramos, aún se acentúa más cuando nos referimos a las mujeres que han sufrido o están sufriendo violencia de género. Muchas de estas mujeres figuran como demandantes de empleo o están incorporadas al Programa de Renta Activa de Inserción por dicha causa, pero todavía se enfrentan a situaciones personales que dificultan su desarrollo como personas y como profesionales.

Somos conscientes que a lo largo de años la violencia de género ha constituido un problema social cuya eliminación necesita de profundos cambios que se pueden materializar

1 Entendemos por planes de igualdad el *“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”* (art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

2 Continúa señalando este artículo *“Las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores tienen la obligación de que las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

Sin perjuicio de lo enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”.



mediante actuaciones integrales en diferentes ámbitos, tales como el educativo, social, sanitario, jurídico, policial y laboral. Nos hallamos, por tanto, en un contexto en el que será preciso tanto un compromiso como una actitud activa por parte de toda la sociedad.

2. – La situación laboral de las mujeres víctimas de violencia de género

En cuanto los derechos laborales y de seguridad social que conciernen a las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género, cabe mencionar que vienen consagrados y garantizados por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género³ (en adelante LOMPIVX). Así, su objetivo principal lo constituye el hecho de que estas mujeres puedan conciliar sus obligaciones laborales con sus necesidades de protección y recuperación integral.

Se han puesto en funcionamiento una serie de medidas de apoyo a los empresarios para disminuir el coste del ejercicio de estos nuevos derechos por parte de las mujeres trabajadoras y, también, para fomentar la contratación de aquellas que deseen incorporarse al mercado laboral o desempeñar un trabajo por cuenta propia.

Dichas medidas se encuentran reguladas en el Real Decreto 1917/2008⁴, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. Éste incorpora medidas activas de empleo, dirigidas no solo a que las víctimas dispongan de mayores facilidades para acceder al empleo, sino también a incrementar su autonomía personal y disponibilidad de recursos y a interrumpir procesos de violencia ya iniciados.

En este sentido y en cumplimiento del artículo 22 de la LO del 2004⁵, el Real Decreto que nos ocupa, en su artículo 2, contempla que estas mujeres, cuando estén inscritas como demandantes de empleo, podrán ser beneficiarias de este programa de inserción sociolaboral.

Este programa prevé un conjunto ordenado de acciones positivas y de medidas de políticas activas de empleo dirigidas, por un lado, a las mujeres -activación de la demanda y, en menor medida, incentivación del autoempleo- y, por otro, a las empresas -impulso de las ofertas de empleo-.

3 BOE nº 313 de 29 de diciembre de 2004.

4 Esta norma está en vigor desde el 11 de diciembre de 2008 y se ha aprobado cuatro años después de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Igualmente recoge en un único texto medidas ya contenidas en la Ley 43/2006 y en la Orden TAS/1622/2007 e incorpora otras dirigidas a la mejora de la empleabilidad de estas mujeres.

5 Este precepto señala que *“en el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.”*

2.1. – Medidas dirigidas a las mujeres

a) *Itinerario de inserción sociolaboral, individualizado y realizado por personal especializado* (artículo 6). Mediante éste se ofrece acciones de apoyo específicas, tales como un apoyo psicológico, un asesoramiento legal de orientación, así como la mediación intercultural.

Cabe distinguir, por un lado, la situación existente con carácter previo a la contratación, en tanto la víctima de violencia de género, además de tener prioridad en los procesos selectivos de los diferentes programas de políticas activas de empleo, estará tutelada y orientada de modo individualizado, atendiendo a sus recursos y circunstancias, durante todo el proceso de inserción laboral por personal especializado y formado, además de personal responsable del seguimiento, evaluación y coordinación de las distintas acciones en las que participe hasta la definitiva inserción sociolaboral por cuenta ajena o propia.

Y, por otro, la situación que existe una vez contratada, pues la empresa deberá adoptar un Protocolo de actuación que contemple los pasos a seguir para el ejercicio de los derechos que les corresponden en el ámbito laboral y facilite información de los mismos en el ámbito social.

El responsable de apoyo a las víctimas y de intermediación ante el empresario (agentes de igualdad, delegados/as de seguridad y salud, personas designadas expresamente para estos temas) deberá estar identificado, tener formación adecuada y disponer de un horario de atención.

b) *Programa formativo para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena* (artículo 7). A través de éste se debe trabajar en cuestiones personales, en su caso, llevando a cabo actuaciones específicas dirigidas a incrementar la autoestima y motivación para el empleo, y en aspectos profesionales de las mujeres participantes en el programa.

La principal novedad consiste en el establecimiento de una beca de asistencia de 10 euros por día lectivo hasta la finalización del Curso, compatible con cualquier otra ayuda o beca.

c) *Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia* (artículo 8). Tampoco en este apartado el RD introduce ninguna medida nueva, pues se refiere a subvenciones y ayudas para el establecimiento como trabajadoras autónomas o por cuenta ajena.

Se hace remisión a lo previsto en la Orden TAS/1622/2007 en la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción de empleo autónomo. Las mujeres víctimas de violencia de género ven incrementado el importe hasta un 10% respecto al establecido para las demás trabajadoras.



En nuestra Comunidad Autónoma estos incentivos financian, por un lado, los proyectos empresariales de las mujeres víctimas de violencia de género que desarrollen su actividad empresarial o profesional en Galicia como trabajadoras autónomas o por cuenta propia y, por otro, apoyan la consolidación de los mismos mediante el fomento de la contratación indefinida⁶.

e) *Incentivos para facilitar la movilidad geográfica* (artículo 10). En este caso, cabe diferenciar dos situaciones:

- Por contratación: cuando hay traslado de residencia habitual, la mujer víctima de violencia de género, puede recibir unas subvenciones para financiar determinados gastos derivados de dicho traslado.
- Por obligación o necesidad de abandonar el puesto de trabajo: tanto para hacer efectiva su protección como para actualizar el derecho a la asistencia social integral, da derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo⁷.

A estos efectos, es necesario tanto que la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo, como que la empresa comunique a la trabajadora, desde que conozca su condición de víctima de violencia de género, las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro en sus diferentes centros de trabajo.

El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, durante los que se le reserva a la mujer trasladada el puesto de trabajo que ocupaba antes del mismo. Una vez acabado este período, la trabajadora optará entre regresar a su puesto y centro inicial o continuar en el nuevo, perdiendo ya el derecho a la reserva del puesto en el primer centro desde el que solicitó el traslado.

2.2. – Medidas dirigidas a las empresas

d) *Incentivos para empresas que contraten a víctimas de violencia de género* (artículo 9)⁸. Se llevará a cabo mediante bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, tanto si es indefinida como temporal.

6 Este incentivo se materializa en la subvención de las altas en la Seguridad Social o en Mutualidades de Colegios Profesionales.

7 Debe tratarse del mismo grupo profesional o categoría equivalente y, además, si es el caso, que la empresa tenga vacante en cualquiera otro de sus centros de trabajo.

8 Se puede resaltar para esta medida un Programa de incentivos a la contratación indefinida de mujeres, recogidos en la Orden del 25 de mayo de 2007 por la que se establezcan las bases reguladoras de este programa como medida para alcanzar un mercado de trabajo igualitario. Igualmente, cabe mencionar las subvenciones para la contratación indefinida inicial de colectivos desfavorecidos, transformación de contratos temporales en indefinidos e incentivos a la contratación temporal, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y recogidas en la Orden de 4 de mayo de 2010.

Así, por contratación indefinida consistirá en 125 euros/mes (1500 euros/año) durante cuatro años desde la contratación, a tiempo completo, o cuantía correspondiente si el contrato es a tiempo parcial. En cambio, por contratación temporal, se mantiene la prevista en el artículo 2.4 da Ley 43/2006⁹.

f) *Incentivos para compensar diferencias salariales* (artículo 11). Se concederán cuando se trate por obligación o necesidad de abandonar el puesto de trabajo y el contrato siguiente implica una disminución salarial.

Esta medida es realmente una novedad pero exige para su cumplimiento que se produzca una sucesión de contratos, es decir, consiste en el abono a la trabajadora, cuyo contrato de trabajo se haya extinguido por voluntad propia pero forzada por su situación, de una cantidad equivalente a la diferencia entre el contrato extinguido y el nuevo, siempre que el nuevo salario sea inferior al anterior. El importe máximo de la cuantía es de 500 euros y el tiempo máximo para percibir esta ayuda es de doce meses.

g) *Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica* (artículo 12). La Delegación de Gobierno para la Violencia de Género, con la finalidad de facilitar la contratación a este colectivo de mujeres y la movilidad geográfica, para aquellas que tengan la necesidad de trasladar su residencia con la garantía de un empleo, promoverá la suscripción de convenios de colaboración con empresas para fomentar la sensibilización sobre este tema y la inserción laboral de las víctimas, reportando ciertos beneficios para las empresas que los suscriban.

Sobre todo en las grandes empresas, se trata de que las trabajadoras víctimas de violencia de género que necesiten de un cambio de residencia puedan tener una recolocación en otro centro de trabajo distinto al habitual. En el caso de empresas con un único centro de trabajo y acogidas a un Convenio Colectivo de ámbito provincial, se establecen fórmulas para la movilización general de recursos que permita el cambio de empresa de la víctima de violencia de género. En este supuesto la trabajadora estaría en situación de excedencia en su empresa, con la posibilidad de incorporarse a su puesto de trabajo unha vez acabada la situación de riesgo o desprotección personal.

Mientras la empresa receptora formaliza el correspondiente contrato de trabajo con la mujer víctima de la violencia de género, la empresa remitente, además de poder contratar a una persona interina con bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la seguridad social, deberá sufragar las ayudas correspondientes al traslado que estén contempladas en el convenio colectivo.

9 Según este precepto, la bonificación consistirá en 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato y, al ser una mujer, se incrementa en 50 euros/mes (600 euros/año).



3. – Conclusión

Tras este análisis por las medidas, se constata como la situación laboral de la mujer, y aún más la que es víctima de violencia de género, presenta obstáculos no solo en el momento de acceder a un empleo sino también en el de conservarlo a causa de esta violencia sufrida.

Por tanto, será esencial diferenciar tres etapas para que se produzca el acceso a un puesto de trabajo: el análisis personalizado de cada caso de violencia de género; la realización de actuaciones dirigidas a insertar laboralmente a estas mujeres; y el seguimiento de cada uno de los casos.

Con todo, se pueden extraer unas conclusiones en cuanto a la situación laboral de este colectivo de mujeres:

En primer lugar, desde un punto de vista educativo, se debieran sentar unas bases de convivencia en igualdad y respeto, es decir, es trascendente educar en la igualdad y en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, desde la infancia e incluso en la educación de las personas adultas. Por ello, sería relevante que existiese una formación obligatoria, junto a un mayor número de actividades divulgativas.

En segundo lugar, cabría comentar que la sociedad aún está poco sensibilizada con la violencia de género, además la normativa se considera insuficiente a este respecto y los cambios que se han producido desde la aprobación de la LOMPIVX, en cuanto a las medidas de conciliación laboral de las mujeres maltratadas, son escasos. Igualmente, se podría confirmar que la organización laboral es rígida para contestar a las demandas y necesidades de estas mujeres y a las de las personas que conviven con ellas.

En tercer lugar, se considera insuficiente la colaboración de la Administración con las organizaciones que están implicadas en la lucha contra la violencia de género, que todavía se acentúa más en la época actual de crisis, pues el presupuesto que se dedica a la lucha contra la violencia de género es insuficiente. Por ello, se debería mejorar la coordinación entre las distintas Administraciones Públicas en el establecimiento de medidas y toma de decisiones.

Por último, desde la perspectiva de las empresas, se entiende que las condiciones laborales de éstas debieran ser más flexibles y menos precarizadas, pues la normativa no está adaptada a la realidad actual y de este modo, no están muy implicadas en las actuaciones de sensibilización y prevención de la violencia de género. Si bien, cabe afirmar que el sector público, es decir, el sanitario, el educativo y el de la administración, constituye el ámbito donde se dan más actuaciones proactivas.

Para finalizar, es indispensable comentar que, tanto a nivel estatal como a nivel de nuestra Comunidad Autónoma, todavía falta mucho por hacer al respecto, pues este colec-



tivo se encuentra constantemente con dificultades en el momento tanto de acceder a un puesto de trabajo después de someterse a un episodio de violencia como de poder beneficiarse de alguna de las ayudas referidas o, incluso, cuando tenga que cambiar de puesto de trabajo a causa de dicha violencia.



Unha sipse das dificultades e achegas das mulleres no mundo formativo e laboral ao longo da historia

Rocío Chao Fernández, María Dorinda Mato Vázquez, Roberto Suárez Brandariz e José María Mesías Lema

Universidade da Coruña

(rocio.chao@udc.es; m.matov@udc.es)

Resumo – Presentamos unha recompilación das dificultades e achegas das mulleres no mundo formativo e laboral ao longo da historia. Neste traballo sintetízase unha mostra representativa, mais foron moitas, en todas as épocas e ramas do saber, con moitos atrancos e privacións. No entanto, seguiron adiante e, grazas ao seu esforzo e ao seu traballo, as achegas nas ciencias e nas artes son transcendentais para a sociedade.

1. – Introducción

Ao longo da historia, as mulleres tiveron máis dificultades que os homes para estudaren, investigaren e accederen ao mundo laboral. Pode parecer que estas diferenzas diminuíron, mais a presenza feminina en postos de responsabilidade, académicos e científicos segue a ser escasa.

Ademais, continúa a existir un gran descoñecemento sobre o papel da muller en diferentes ámbitos: matemáticas, astronomía, ciencias, pintura, literatura, música, economía... e, malia se lograren moitos avances dignos de mención, para unha muller non deixa de resultar difícil ser valorada en igualdade de condicións cos homes. Xa o dicía Rosalyn Yalow (1921-2011): «Sexa o que for que faga unha muller, debe facelo o dobre de ben que un home para ser considerada a metade de boa», así como: «se as mulleres queremos estar en permanente ascenso, debemos demostrar que somos competentes, que temos coraxe e que contamos coa determinación necesaria para triunfar».

2. – Achegas das Mulleres ao longo da historia

Durante case toda a historia se creu que o espazo axeitado para as mulleres era a casa e o ambiente doméstico, como sucedeu por exemplo con Caroline Herschel (1750-1848); esta é unha idea que empezou a cambiar hai moi pouco tempo. Considerábase que dedicarse ao mundo do coñecemento era máis propio dos homes, e mesmo nalgunhas sociedades se viu como algo indigno dunha muller. Así, cando Emilia Pardo Bazán (1851-1921) tivo a honra de ser a primeira muller en ocupar a Cátedra de Literatura Neolatina na Universidade Central de Madrid só asistiu un estudante á súa clase.

Os argumentos que se deron –primeiro de carácter relixioso e máis tarde «científico»– para intentar xustificar que as mulleres nin podían nin debían dedicarse a cuestións intelectuais, que a súa educación era unha perda de tempo e que a súa misión na vida

era casaren e teren descendencia, fixeron que moitas recibisen unha educación menor en comparación cos homes da súa familia. O extraordinario é que, a pesar dos enormes e case insalvables obstáculos a que tiveron que enfrontarse, saltasen por enriba deles de forma milagrosa. Mulleres cun enorme interese polo coñecemento, soas nun mundo de homes, con resistencias familiares e cambadelas de compañeiros, envexas, asasinadas brutalmente, reivindicativas da muller científica e libre, iconas da liberdade de pensamento e da autonomía persoal. Parece imposible que puidesen salientar nesta disciplina ou a outra nas condicións en que se desenvolveu a súa existencia, mais algunhas non se renderon. Mulleres como a filósofa e matemática Hipatia de Alexandría (370-415), a escritora Virginia Woolf ou a científica Marie Curie (1867-1934) convertéronse en todo un exemplo de que con esforzo pode chegarse onde cadaquén desexar.

2.1. – Agnódice (Atenas, s. IV a. C.)



Médica grega. Como a medicina lles estaba prohibida ás mulleres, disfrazouse de home para poder estudala e exercela. Nada na alta sociedade ateniense e animada polo seu pai, cortou o cabelo e vestiuse de home para poder asistir ás clases, especialmente ás do célebremédico Herófilo.

2.2. – Isotta Nogarola (Verona, 1418-1466)

Decidiu vivir célibe para dedicarse plenamente ao estudo e á erudición. Ben cedo empezou a coñecerse o seu labor intelectual, mais o prestixio e a fama que empezaba a gañar a intelixencia de Isotta non gustou aos sabios italianos, que non dubidaron en rexeitala e mesmo chegaron a acusala de incesto co seu propio irmán para evitar o seu recoñecemento.

Unha sipse das dificultades e achegas das mulleres no mundo formativo e laboral ao longo da historia



A súa obra *De pari aut impari Evae atque Adae peccato* constitúe un dos textos máis importantes e orixinais do humanismo italiano.

2.3. – Maddalena Casulana (Casola d'Elsa, 1544-1590)



É a primeira muller compositora que viu a súa música impresa e publicada na historia da música occidental. Pese a ter o recoñecemento de compositores coetáneos como Philip-

pe de Monte e Orlando di Lassus, que estaban moi impresionados pola súa habilidade, tivo dificultades para acadar o éxito polo feito de ser muller, segundo se plasma na seguinte frase escrita no prólogo dunha das súas obras: «Desexo mostrar ao mundo, tanto como puiden nesta profesión musical, a errónea vaidade de que só os homes posúen os dons da arte e o intelecto, e de que estes dons nunca lles son dados ás mulleres». Concérvanse 66 madrigais de Maddalena.

2.4. – Émilie de Châtelet (París, 1706-1749)



Autora de varios tratados entre os que salienta *Institutions de physique* (1740), un estudo das novas ideas existentes en ciencia e filosofía, con reflexións complexas dos grandes pensadores do momento, como Leibniz, a quen llo dedicou. Voltaire, nunha carta dirixida ao rei Federico II de Prusia, escribiu que Émilie era «un grande home cuxa única culpa era ser muller».

2.5. – Concepción Arenal (Ferrol, 1820-Vigo, 1893)

Para asistir á Facultade de Xurisprudencia vestía vestimenta masculina. Pouco a pouco foise introducindo no mundo político-literario, e chegou a publicar textos de tres xéneros ao mesmo tempo: teatro, fábulas morais e xornalismo.

Unha sinpnose das dificultades e achegas das mulleres no mundo formativo e laboral ao longo da historia



Despois de moitos impedimentos, en 1860 recibiu o Premio da Academia de Ciencias Morais e Políticas pola obra *La beneficencia, la filantropía, la caridad*. Foi a primeira vez que se concedeu este galardón a unha muller.

2.6. – Ada Augusta Byron, condesa de Lovelace (Inglaterra, 1815-1852)



Filla do poeta Lord Byron e da matemática Annabella Milbanke, estudou ciencias e matemáticas. Un dos seus principais méritos foi deducir a capacidade dos ordenadores para ir máis alá dos cálculos matemáticos.

Realizou traballos con Babbage e Menabrea, entre eles o coñecido como «Os papeis Menabrea», en que se ocultou a súa condición feminina coas iniciais A. A. L. A ela atribúeselle a invención do concepto de subrutina e considérase a primeira programadora de sóftware da historia.

2.7. – Charlotte Perriand (París, 1903-1999)

Foi unha gran deseñadora francesa, unha das primeiras mulleres en destacar neste ámbito dominado por homes, que realizou numerosas pezas de mobiliario moi famosas hoxe en día. Hai moi poucas que se saiba con precisión que son dela, pois sempre estivo á sombra de Le Corbusier.

2.8. – Alison Smithson (Sheffield, 1928-1993)

Foi unha arquitecta e deseñadora que pertenceu ao movemento vangardista británico xunto co seu home, o tamén arquitecto Peter Smithson. Durante os anos 50 as súas ideas de vangarda penetraron non só nos círculos londinienses de arquitectura, senón tamén na escena cultural máis ampla. Nos seus traballos propónse unha maneira diferente de entender a cidade e a arquitectura en xeral, e outórgaselle unha grande importancia á fotografía para facer visible á realidade circundante. É unha das arquitectas máis influentes e controvertidas da historia, aínda que o seu nome está supeditado sempre ao do seu marido.

3. – Conclusión

O noso traballo é un xeito de homenaxearmos a todas aquelas mulleres que coas súas vidas foron construíndo a historia. Tamén ten a encomenda de denunciar as carencias que aínda existen no camiño cara á igualdade, patentes nos nosos días, malia os esforzos realizados ao longo dos séculos.

Recoñecemento

O noso máis sincero agradecemento á Comisión de Igualdade pola oportunidade para facermos posible a recuperación e divulgación dos traballos realizados pola muller ao longo da historia.



Unha sinopse das dificultades e achegas das mulleres no mundo formativo e laboral ao longo da historia

Referencias

- [1] ALBORCH, C. (2004): *Libres. Ciudadanas del mundo*. Madrid: Santillana.
- [2] ÁLVAREZ GONZÁLEZ, A. (1999): *Los orígenes y la celebración del Día Internacional de la Mujer, 1910-1945*. Oviedo: Ediciones KKK.
- [3] CLAIR, R. (1996): *La formación científica de las mujeres: ¿por qué hay tan pocas científicas?* Madrid: Los Libros de la Catarata.
- [4] DUBY, G. y PERROT, M. (2000): *Historia de las mujeres*, tomo 4. *El siglo XIX*, tomo 5, *El siglo XX*. Madrid: Santillana.
- [5] GAGO GARCÍA, C. (2006): *Atlas de las mujeres*. Madrid: SM.
- [6] MORANT DEUSA, I. (2005-06): *Historia de las mujeres en España y América Latina*. 4 vols. Madrid: Cátedra.
- [7] EGA DÍAZ, C. (2000): *Una mirada de la mujer en la historia*. Oviedo: Trabe.





A muller emprendedora nos viveiros galegos

Francisco Jesús Ferreiro Seoane e Marta Camino Santos

Universidade da Coruña e Santiago de Compostela

(f.ferreiro1@udc.es, franciscojesus.ferreiro@usc.es, martacamino@equipoquorum.com)

Resumo – As últimas décadas supuxeron un grande avance para a muller en canto a cambios laborais e sociais, cuxos exemplos máis característicos os encontramos na masiva incorporación das mulleres ao mercado de traballo e a conseguinte feminización do colectivo asalariado. Neste momento de crise económica no que nos encontramos, as devanditas políticas de igualdade retardáronse dun xeito espectacular, ademais de producirse un forte aumento do desemprego especialmente entre o sector feminino. Os viveiros de empresa son unha potente ferramenta para o desenvolvemento económico e social, que fomenta o emprendemento, especialmente naqueles colectivos con menores oportunidades laborais, como é o caso das mulleres. O obxectivo da comunicación será analizar o papel da muller como emprendedora nos viveiros de empresas en Galicia. Para iso, estudaranse os cambios na situación laboral da muller nos últimos anos, así como a porcentaxe de emprendemento feminino nos viveiros de empresas galegos. Ao final desta, expoñeranse os resultados e as conclusións derivadas do estudo.

1. – Introducción

As últimas décadas supuxeron un grande avance para a muller en canto a cambios laborais e sociais, cuxos exemplos máis característicos os encontramos na masiva incorporación das mulleres ao mercado de traballo e á súa evolución dentro do colectivo asalariado. Neste momento de crise económica no que nos atopamos, as devanditas políticas de igualdade retardáronse dun xeito espectacular, ademais de producirse un forte aumento do desemprego especialmente entre o sector feminino.

Os viveiros de empresa son unha potente ferramenta para o desenvolvemento económico e social, que fomenta o emprendemento, especialmente naqueles colectivos con menores oportunidades laborais.

O obxectivo da comunicación será analizar o papel da muller como emprendedora nos viveiros de empresas en Galicia. Para iso, estudaranse os cambios na situación laboral da muller nos últimos anos, así como a porcentaxe de emprendemento feminino nos viveiros de empresas galegos. Ao final desta, expoñeranse os resultados e as conclusións derivadas do estudo.

2. – Muller e emprendemento

Segundo o informe GEM Galicia (2011), “respecto ao perfil da muller emprendedora, incorpóranse mulleres máis novas, diminúe o número das residentes en contornos urbanos, encóntranse na maior parte dos casos en situación de emprego activo e teñen dedicación exclusiva ao seu negocio; a maior parte das emprendedoras crean as súas empresas de forma individual traballando como autónomas no sector de servizos de consumo e mellorando as súas expectativas de xeración de emprego”. Os autores Audretsch e Thurik (2004) analizaron o dobre efecto que produce a crise: por unha banda, a falta de expectativas reduce o número de empresas, e pola outra o desemprego e a dificultade para atopar traballo fai que moitas persoas emprendan. Ese concepto queda reflectido nos informes do GEM ao distinguir entre persoas emprendedoras por “oportunidade” e por “necesidade”. Segundo o informe “Mujer y desafío emprendedor en España”, no noso país, a creación de empresas por oportunidade é cinco veces e media superior á motivada por necesidade no caso dos homes, e practicamente catro veces e media no caso das mulleres. A contribución da muller ao emprendemento foi en moderado ascenso dende o comezo da crise no ano 2008. A taxa de paro superou en 2012 o 25% (26,55% nas mulleres e 25,58% nos homes). O número de persoas desempregadas en Galicia aumentou no período 2009-2012 en 109.000 persoas sendo o incremento maior nos homes que nas mulleres. Comparando os datos coa media española, se comproba que o incremento do paro nas mulleres galegas foi proporcionalmente superior en Galicia que no resto do país en promedio.

A Táboa 1 representa para o período 2009-2012, o número de persoas traballadoras por conta propia en Galicia. Compróbase como o volume persoas empregadas diminúe durante o período sinalado en 15.030, recollendo a maior parte da diminución a poboación masculina con 8.610 traballadores menos. No caso das mulleres a caída sitúase en torno a 6.420 traballadoras. Sen embargo, a porcentaxe de varóns por conta propia respecto ao total de traballadores experimenta un lixeiro aumento, dende o 20,15% en 2009 ata o 20,9% en 2012, mentres que a porcentaxe de mulleres practicamente mantense. A suma de ambos aumenta, o que ven a explicar o indicado por Audretsch e Thurik (2004) que en época de crise aumenta o número de persoas autónomas respecto ao total de traballadores.

	Total		Homes		Mulleres	
	Número	%	Número	%	Número	%
2009	229.470	20,15%	132.593	21,08%	96.877	18,82%
2010	220.433	20,17%	127.375	21,48%	93.058	18,61%
2011	217.396	20,26%	125.744	21,9%	91.652	18,37%
2012	214.440	20,9%	123.983	22,88%	90.457	18,69%

Táboa 1: Persoas traballadoras por conta propia (2009-2012)

Fonte: Elaboración propia a partir da Federación Nacional de Asociacións de Traballadores Autónomos-ATA- Marzo 2013

Segundo unha análise da Federación de Organizadores de Profesionais, Autónomos e Emprendedores realizado entre os seus socios, a taxa de mulleres autónomas en España non deixou de medrar nos últimos meses, chegando a representar algo máis dun terzo do colectivo xeral de persoas autónomas. A pesares destes datos, segundo Ferreiro e Vaquero (2010), son maioría os varóns que se deciden a emprender nos viveiros de empresas galegas, que alcanzan o 74,2% do total de persoas emprendedoras; considerando toda actividade emprendedora de Galicia estamos en taxas do 63,6% de persoas emprendedoras de xénero masculino.

3. – A presenza feminina nos viveiros de empresas de Galicia

“Cando se estuda a situación da muller no mundo laboral, xorden unha serie de cuestións nas que aparecen importantes diferenzas con respecto á poboación masculina” (Toribio, 2001). Comprobouse que o home emprende máis que a muller como o mostran os datos expostos por Ferreiro e Vaquero (2010), sendo unha diferenza moi notable (Gráfico 1). En cambio, é curioso verificar cómo, referíndonos ás persoas contratadas polas empresas situadas nos viveiros, as diferenzas vense reducidas, sendo o 51,8% varóns e o 48,2% mulleres contratadas. En tódalas estatísticas analizadas comparando o nivel de emprendemento masculino fronte ao feminino, sempre sae que elas emprenden menos, ben sexa estatística analizada en viveiros en xeral, a nivel nacional, en Galicia ou en outras dimensións.

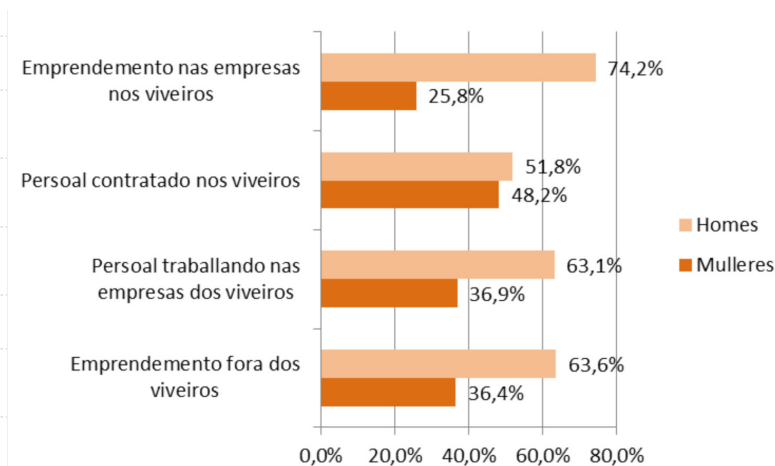


Gráfico 1: % emprendemento por xénero nos viveiros galegos

Fonte: Ferreiro e Vaquero (2010)

Segundo Ferreiro e Vaquero (2010), a muller que emprende nos viveiros de empresas en Galicia está máis formada que o home como así o reflicten os datos publicados no seu estudo. Estes afirman que o 73,8% das mulleres dos viveiros galegos posúen estudos universitarios superiores fronte ao 64,2% dos homes; en canto aos estudos universitarios

medios, un 9,1% os posúe fronte ao 18% dos homes, e se nos fixamos nos estudos secundarios temos o 17,1% das mulleres e o 15,1% dos homes. Da investigación despréndese que, en xeral, as mulleres que se deciden a emprender o fan baseadas nun nivel educativo alto, non habendo mulleres nos viveiros de empresas de Galicia que emprendan sen posuír algún tipo de estudo ben sexa superior, medio ou secundario. Analizando datos do 2012 nos viveiros galegos, confírmase o publicado en anos anteriores: a muller emprendedora está máis formada que o home (Gráfico 2):

Analizando entre viveiros tecnolóxicos e xeralistas, observamos que o 93% das mulleres emprendedoras dos viveiros tecnolóxicos posúe estudos universitarios fronte ao 80% dos homes. En canto aos viveiros xeralistas, nos atopamos con porcentaxes menores, sendo o 56,8% de mulleres con estudos universitarios fronte ao 47,1% dos homes (Gráfico 2).

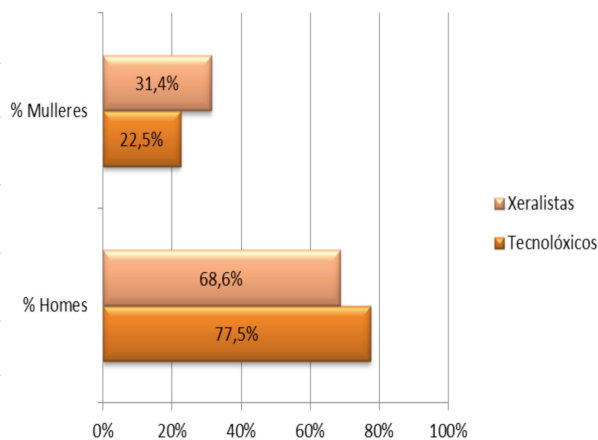


Gráfico 2: Emprendedoras segundo tipo de viveiro

Fonte: Elaboración propia a través de enquisas directas

Respecto á media de idade de homes e mulleres á hora de emprender, nos atopamos no estudo de Ferreiro e Vaquero (2010) que a media sitúase nos 35,9 anos para os homes a 33,4 anos nas mulleres. Polo que se pode afirmar que as persoas emprendedoras dos viveiros de empresas galegos decídense a emprender unha vez colleron algo de experiencia laboral noutras empresas. O informe “Mujer y empresa” elaborado pola Organización de mulleres empresarias e xerencia activa e a Fundación Banesto (2010) destaca que “o perfil das mulleres emprendedoras en España sitúase entre os 36 e os 45 anos, con estudos universitarios e en empresas dedicadas ao sector servizos (83%)”.

Outra diferenza Ferreiro e Vaquero (2010) atópase nos seus niveis de facturación e beneficios, sendo claramente superiores para eles que para elas. Así, as mulleres emprendedoras dos viveiros de empresas facturaron de media 93.402 € por iniciativa emprendedora fronte aos 233.530 € por ano das iniciativas lideradas por varóns. Esta diferenza ven

explicada porque estes emprenden máis en proxectos tecnolóxicos, mentres que elas ac-túan máis no campo da educación. Isto tradúcese a nivel de beneficios, xa que os homes teñen unha media de rendibilidade de 11.711 euros fronte ás iniciativas empresariais das mulleres que lles deixan uns beneficios de 5.409 €, menos da metade que aos homes.

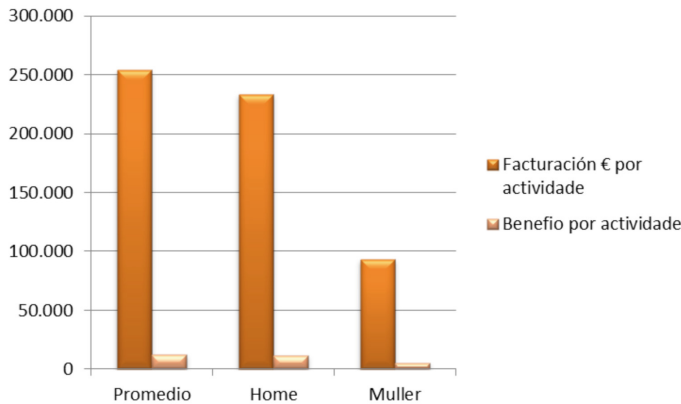


Gráfico 3: Facturación e beneficio das emprendedoras

Fonte: Elaboración propia a partir de enquisas directas

A pesares de que a muller emprendedora obtén unha menor rendibilidade, si que se mostra moi satisfeita en canto á utilidade do viveiro. Segundo Ferreiro e Vaquero (2010), o 98,2% das mulleres se atopa moi satisfeita coa súa estancia no viveiro de empresas, porcentaxe similar ao dos homes. Existen maiores diferenzas, en cambio, entre homes e mulleres en relación á pregunta sobre si desenvolverían actividade emprendedora se non estiveran no viveiro, xa que o 21% das mulleres responden afirmativamente a esa pregunta, practicamente mesma proporción que os homes e só o 3,7% das mulleres manifestan que non levarían a cabo a súa idea empresarial se non fora polo viveiro, fronte ao 7,7% dos varóns (Gráfico 4).

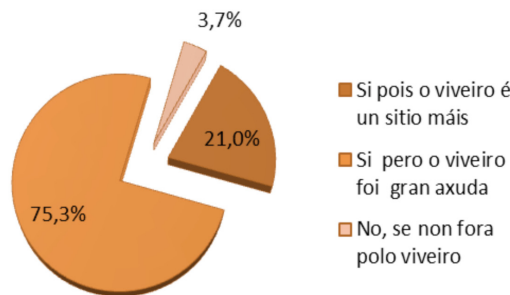


Gráfico 4: ¿Desenvolvería a idea se non estivese no viveiro?

Fonte: Elaboración propia a partir de enquisas directas



4. – Conclusións

Como xa mencionamos, as últimas décadas foron decisivas en canto ao avance da muller no ámbito laboral e socioeconómico, pero non podemos falar aínda dunha situación de igualdade, que si se recoñece dende o punto de vista xurídico, pero a realidade segue demostrando que aínda hai elementos discriminatorios que lle impiden á muller, no mundo do traballo, desenvolver a súa actividade nas mesmas condicións que o home. Podemos sinalar tamén que a crise económica provocou un aumento do emprego por conta propia, tanto en España como en Galicia máis acentuado nos homes. Diversos informes sinalan que a muller emprende menos que o home a calquera escala xeográfica (mundial, España, Galicia) e tamén a nivel de viveiros de empresas galegos, pero esta non é a única diferenza entre ambos colectivos, tamén observouse que a muller emprendedora está máis formada que o home, polo tanto pódese afirmar que a muller emprende menos, pero a que o fai ten maior nivel de estudos que o home.

Outra diferenza salientable de xéneros atópase no nivel de facturación e beneficios das empresas formadas por eles e elas, sendo para eles de 2,5 veces máis que para os homes que para as mulleres, cun nivel de rendibilidade maior nos varóns.

Máis aló desas diferenzas analizadas, diversos estudos sinalan as razóns polas que as mulleres emprenden menos, sendo as principais as seguintes: outras alternativas laborais máis satisfactorias, maior aversión ao fracaso, busca máis a estabilidade, a conciliación familiar, seguridade laboral.

Referencias

- [1] GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM) (2011): Informe Ejecutivo GEM Galicia, disponible en: http://www.gemgalicia.org/files/2012/GEM_2011.pdf
- [2] AUDRETSCH, D. y THURIK, A. (2004): "A model of the Entrepreneurial Economy". *International Journal of Entrepreneurship Education*, vol. 2, nº 2, pp. 143-166. Senate Hall Academic Publishing.
- [3] RUIZ, J.; CAMELO, C. Y CODURAS, A. (2012): "Mujer y Desafío Emprendedor en España. Características y Determinantes". *Revista de Economía Industrial*, nº 383, pp 13-22.
- [4] FERREIRO, F. y VAQUERO, A. (2010): *El papel de los viveros de empresa en Galicia como agentes de promoción económica y generación de empleo*. Edita Xunta de Galicia. Consellería de Traballo e Benestar. Santiago de Compostela.
- [5] TORIBIO, M. R. (2001): "La actividad empresarial femenina: ¿una vía de superación de las trabas en el mercado laboral?" *Boletín Económico de ICE* nº 2690.
- [6] ORGANIZACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS Y GERENCIA ACTIVA (2010): "Estudio sobre la actividad empresarial femenina en España". Fundación Banesto. Disponible en: http://igualdade.xunta.es/sites/default/files/files/documentos/ES_%20Impacto.pdf

Analise das metas laborais dende a perspectiva xénero: a súa vinculación co neosexismo

Yolanda Rodríguez Castro*, María Lameiras Fernández, M^a Victoria Carrera Fernández, Patricia Alonso Ruido y Emilio Paz Porto

Universidade de Vigo

*(yrcastro@uvigo.es)

Resumo – Na actualidade o mercado laboral segue sendo un grande obstáculo “real” para as mulleres alcanzar a igualdade. O obxectivo deste estudo céntrase en analizar as metas laborais que perseguen os mozos e as mozas, así como a súa vinculación coas actitudes neosexistas. Para elo, empregamos unha mostra de 450 estudantes universitarios/as galegos/as (60% mozas e 40% mozos) con unha media de idade de 20.6 (DT: 3.6). Administramos un cuestionario coas escalas adaptadas de obxectivos de traballo e de neosexismo. Os resultados amosan diferenzas entre xéneros tanto nas metas laborais como no neosexismo. De forma que as mozas seguen concedendo maior importancia á necesidade de axudar aos demais co seu traballo e a lograr o recoñecemento por un traballo ben feito, mentres que os mozos queren ter unha maior flexibilidade no seu horario laboral, obter un bo soldo e mais tempo para dedicalo ao ocio e viaxes, ademais son os que presentan un maior nivel de neosexismo. Así as mozas máis neosexistas son ás que menos lles interesa ser boas no seu traballo, pero si poder dedicarlle tempo á súa familia e un traballo que lles permita ter tempo libre. Pola súa parte os mozos máis neosexistas son os que máis interesados están en conseguir un bo soldo como sinónimo de status e poder. En conclusión a promoción de actitudes máis igualitarias entre as mozas e os mozos segue sendo unha punto feble na educación que provoca asimetrías de xénero.

1. – Introducción

Resulta indubidable que hoxe en día, a igualdade e algo máis tácito e palpable debido os constantes avances el pro da igualdade entre xeneros. A pesar disto, tamen resulta indubidable que, a igualdade “real” e algo que aínda esta por conseguir. Esta é unha afirmación que se ve reflectiva en múltiples aspectos sociais, pero no referente as metas laborais de homes e mulleres, que é a temática que nos ocupa, seguen a manifestarse diferentes valores e motivacións que inciden nas súas decisións vocacionais, o que lles leva a unha descompensada presenza nas diferentes profesións e en consecuencia nos ámbitos de poder [1]. Para os homes os motivos extrínsecos como o diñeiro, o status e o prestixio profesional predominan sobre calquera outra motivación. En contraposición para as mulleres fan valer os motivos máis intrínsecos, como son, os seus intereses, un bo ambiente de traballo e a seguridade laboral; isto fai, que as mulleres sexan as que elixin

en maior medida profesións asistenciais, tal e como amosan Amabile, Hill, Hennessey, y Tighe, nos seus traballos [2]. Para eles o desenvolvemento profesional antepónse a outras facetas das súas vidas mentres que elas seguen considerando como importante a combinación das responsabilidades profesionais e persoais. O que supón que para as mulleres é prioritario un traballo que involucre aos demais e para os homes un traballo que achegue un maior status e un bo soldo [3].

Estas diferenzas referentes ás motivacións laborais de homes e mulleres, plásmanse de xeito automático na realidade social, contribuíndo a formar parte das desigualdades que aínda persisten entre sexos en relación ás opcións profesionais ou elección de carreira. Para algúns e algunhas autoras, a escasa presenza de mulleres en determinadas profesións, tradicionalmente copadas por homes, ven explicada pola propia falta de modelos referentes femininos [4], pois esta provoca, que elas se sentan inseguras e incapaces nas devanditas profesións ao compararse cos seus compañeiros do outro sexo. E sería entón a baixa autopercepción de eficacia [5] que as mulleres manifestan en relación ás devanditas disciplinas científicas o que explicaría por que as mulleres elixen en menor medida as profesións técnicas. Se as mulleres non teñen expectativas de éxito, é dicir, non se perciben como eficaces nos campos das chamadas “ciencias duras” será difícil que opten por tales opcións. O que irremediamente afasta ás mulleres dos postos de maior poder e estatus, a pesar de non haber diferenzas entre sexos na capacidade real para as actividades relacionadas coas matemáticas e as ciencias [6].

Sen embargo, é preciso sinalar que aos pilares básicos nos que se asentan as diferenzas nas motivacións laborais hai que buscalas na infancia. Os intereses e motivacións que teñen homes e mulleres xorden da interacción das persoas co seu médio [7], de feito son os proxenitores os que, tal e como sinalan Jacobs e Eccles, provén os seus fillos e fillas con experiéncias que se axustan ás expectativas existentes para as actividades “apropiadas” para cada sexo [8]. No seu estudo comprobán que cando se lles pregunta aos participantes que traballo lles gustaría ter cando teñan trinta anos; os homes someten as súas aspiracións a estereotipos profesionais tipicamente masculinos e as mulleres a estereotipos profesionais tipicamente femininos. É máis estas diferenzas condicionan tamén a forma na que eles e elas perciben o “éxito” [9]. Para as nenas, en contraposición o outro sexo, o éxito non está supeditado ao estatus, nin o económico, senón á satisfacción persoal e sentirse competente e recoñecida polos seus colegas. Polo que todo isto, soamente nos leva a que as mulleres ao estar “menos” interesadas nestas cuestións, sexan postergadas nun segundo plano debaixo dos homes, pois tristemente, o éxito, na nosa sociedade é medido en función do tipo de traballo, o posto e o salario. En que medida entón as abscricións a posicionamento máis ou menos sexistas nos axuda a explicar as metas de traballo, é dicir, ¿en qué medida as actitudes menos sexistas se relacionan con intereses profesionais menos estereotipados para cada sexo?. A hipótese de traballo será comprobar se os homes e mulleres que se autoabsciben como menos sexistas mostran un modelo menos estereotipado nos seus intereses profesionais e en consecuencia modificando as actitudes sexistas poderíamos contribuír a un panorama



profesional máis equitativo entre os sexos. É pois o obxectivo desta investigación establecer a posible relación existente entre as actitudes sexistas e os intereses profesionais nunha mostra das e dos estudantes universitarios galegos.

2. – Metodoloxía

2.1. – Mostra

A mostra está formada por 450 estudantes universitarios, o 60% mulleres e o 40% homes cunha media idade de 20.6 anos (SD: 3.6). Todos eles cursaban os seus estudos na Universidade de Vigo no Campus de Ourense.

2.2 – Instrumentos

- *Neosexism Scale* [10] mide novas formas de sexismo, que se define como a manifestación dun conflito entre valores igualitarios e sentimentos negativos cara ás mulleres. Este sexismo moderno queda reflectido en que as persoas xa non expresan abertamente as súas crenzas sexistas aínda que no fondo sentan algún tipo de resentimento cara á presión que as mulleres exerceron para conseguir un maior poder político e económico ademais dun respaldo legal [11]. Utilizamos a versión española da escala adaptada [12]. Componse de 11 ítems cun formato de resposta de tipo Likert que vai dende o 1 (totalmente en desacordo) ata o 7 (totalmente de acordo). Antes de sumar as puntuacións de cada ítems, hase de recodificar o ítem 2 e o 11. As maiores puntuacións indican maiores niveis de sexismo moderno. O alpha de Cronbach da escala foi de 77.

- *Importancia persoal de diferentes obxectivos de traballo* [3]. Esta escala consta de oito obxectivos relacionados co traballo, utilizando unha escala de resposta tipo Likert de 5 puntos que vai de 1 (Nada Importante) a 5 (Moi Importante). Cada obxectivo a conseguir co traballo ía precedido polo seguinte enunciado: É importante para min (Expresión de meta de traballo). Os oito obxectivos son os seguintes: 1. Ter unha carreira profesional, non só un posto de traballo; 2. Ser recoñecido polo meu traballo; 3. Ser o mellor no meu traballo; 4. Ter unha profesión que me permita axudar os demais; 5. Ter unha profesión na que me paguen ben; 6. Ter unha profesión que me permita flexibilidade; 7. Ter unha profesión que me permita ter tempo coa miña familia; y 8. Ter unha profesión que me permita dispor de tempo para viaxes e ocio. O alpha de Cronbach da escala foi de 70.

3. – Resultados

As diferenzas de medias nas metas a lograr co traballo e no neosexismo en función ao xénero son presentadas na táboa 1. Atopamos en primeiro lugar que os rapaces teñen actitudes máis neosexistas cara ás mulleres que as súas compañeiras ($t = -11.2$; $p < .001$). En relación ás metas a alcanzar cun traballo: atopamos que tanto homes como mulleres conceden moita importancia ao feito de compartir o tempo coa súa familia así como a ter unha carreira profesional e o que menos lles interesa é chegar a ser o mellor no tra-

ballo. Non obstante, atopamos diferenzas significativas nos seguintes obxectivo: as mulleres dan maior importancia á necesidade de axudar aos demais co seu traballo ($t= 8.08$; $p<.001$) e tamén a lograr o recoñecemento polo seu traballo ($t= 2.31$; $p<.05$); mentres que os homes queren maior flexibilidade no seu traballo ($t= -2.51$; $p<.05$) e tamén lles interesa dedicar máis tempo ao ocio e/ou viaxes ($t= -2.65$; $p<.01$).

Obxetivos de traballo	Muller Media (SD)	Home Media (SD)	t-Student
1.Tener unha carreira profesional	4.24 (.93)	4.25 (.91)	-.180
2.Ser recoñecido polo meu traballo	4.13 (.90)	3.90 (1.0)	2.31*
3. Ser o mellor no meu traballo	3.28 (1.0)	3.31 (1.2)	-.261
4. Axudar aos demais	4.59 (.64)	3.90 (.94)	8.08***
5. Bo soldo	4.00 (.81)	4.18 (.82)	-2.30*
6. Flexibilidade no traballo	4.24 (.82)	4.43 (.66)	-2.51*
7. Dedicar tempo á familia	4.59 (.69)	4.64 (.62)	-.797
8. Dedicar tempo a viaxes/ocio	4.18 (.92)	4.42 (.80)	-2.65**
Neosexismo	2.11 (.66)	3.08 (.93)	-11.2***

Nota: * $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$

Tabla 1: Diferencias de medias nas metas laborais e o neosexismo en función ao xénero

As persoas que teñen actitudes máis sexistas son aquelas que menos lles interesa axudar aos demais co seu traballo ($r=-.19$; $p<.01$), que queren conseguir un bo soldo ($r=.12$; $p<.01$) e ter máis tempo dispoñible para dedicalo ao ocio e/ou viaxes ($r=.13$; $p<.01$). Identificando a cada sexo vemos que as mulleres máis sexistas son ás que menos lles interesa ser a mellor no seu traballo ($r=-.12$; $p<.05$), mentres que aos homes máis sexistas o que máis lles interesa dun traballo é conseguir un bo soldo ($r=.24$; $p<.01$) e dispoñer de tempo para viaxes e ocio ($r=.21$; $p<.01$).

	Grupo total				Mulleres			
	F	β	t	R ²	F	β	t	R ²
Neosexismo	12.1***			.34	5.09***			.26
Axudar aos demais		-.19						
Tener tempo para viaxes/ocio		.14	-4.10***			.18	2.43*	
Ser o mellor no traballo			2.98**			-.14	-2.38*	
Flexibilidade no traballo						-.25	-3.24***	
Tempo para a familia						.15	2.01*	

Tabla 2: Resultados do análise de Regresión por pasos

Nota: * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$; variables excluídas: Ter unha carreira profesional; Ser recoñecido no meu traballo; Tener bo soldo

Os resultados da análise de regresión por pasos móstranse na táboa 2, tomando como variable dependente a escala de sexismo e como variables independentes os oito obxectivos de traballo. Atopamos que as variables que mellor predín as actitudes neosexistas cara ás mulleres son para o grupo total: o interese por axudar aos demais co seu traballo e dispoñer tempo para viaxes/ocio. Para as rapazas máis sexistas non é importante ser a mellor no traballo, e que o traballo sexa flexible, aínda que si é importante dedicar tempo á súa familia e para ocio/viaxes.

4. – Conclusión

Os resultados deste estudo confirman as asimetrías entre xéneros en relación ás actitudes sexistas. O homes seguen abscibíndose a actitudes máis estereotipadas en relación ás mulleres, mantense a liña dos estudos previos feitos no estranxeiro [14], [15] e dentro do noso país [16]. Non obstante, a percepción que os homes teñen en relación ás metas profesional parece que está a cambiar xa que perciben que tamén deberían ter éxito no ámbito persoal, como son as súas relacións familiares e de parella. Os resultados deste estudo amosan que tanto para eles coma para elas é moi importante compaxinar traballo con familia; e ser o mellor no traballo xa non é prioritario para ningún dos dous. De modo que a visión de que o traballo é o primeiro parece non estar en auxe, entendendo que verdadeiro “éxito” é cada vez máis percibido como a capacidade de combinar a vida extra e intrafamiliar [17].

Neste estudo tamén se observan claras diferenzas entre xéneros: as mozas seguen dando máis importancia á necesidade de axudar aos demais co seu traballo e a lograr o recoñecemento por un traballo ben feito; mentres que os mozos queren maior flexibilidade laboral e mais tempo para ocio e viaxes. O que significa que as mulleres entenden que un bo traballo é aquel no que poden axudar aos demais e recibir un recoñecemento por iso, mentres que eos homes entenden que un bo traballo é aquel que este ben remunerado e lles deixe tempo libre do que poder desfrutar.

En conclusión, a resposta a pregunta que plantexábamós sobre en qué medida as actitudes menos sexistas se relacionan con intereses profesionais menos estereotipados para cada sexo; é que as mulleres máis sexistas, é dicir, máis identificadas cos estereotipos de xénero, son ás que menos lles interesa ser boas no seu traballo, pero se poder dedicarlle tempo á súa familia e un traballo que lles permita ter tempo libre. Pola súa parte os homes máis sexistas son os que máis interesados están en conseguir un bo soldo sinónimo de status e poder, o que encaixa claramente dentro dos estereotipos laborais tradicionalmente femininos vs. masculinos.

Non cabe dúbida de que non poderemos entender estas diferenzas sen botar man dos estereotipos de xénero e de como estes modulan as expectativas e as motivacións laborais de homes e mulleres e en consecuencia as súas opcións profesionais. Isto supón recoñecer que os modelos descritivos e prescritivos “construídos” para homes e mulleres van condicionar as expectativas e valores de cada sexo e en consecuencia determinar as súas eleccións vitais, e en



concreto as súas eleccións profesionais. Os homes foron socializados “especialmente” para desenvolverse no ámbito público (laboral) e as mulleres tradicionalmente para desenvolverse no privado (familiar), nembargantes a realidade é que, cada vez de forma máis clara, son socializada para desempeñar múltiples roles e obxectivos [18] -o que favorece ese obxectivo de compaxinar mundo laboral e profesional considerado como “ideal” para ambos os dous sexos. Quizais a clave estea en conseguir a través dunha verdadeira coeducación facer conver-xer a homes e mulleres nesta multifuncionalidad que é sen dúbida enriquecedora e, que sen dúbida, tamen, parece condición sine qua non para alcanzar unha sociedade mais igualitaria e de persoas menos axustadas aos estereotpos de xénero.

Referencias

- [1] BARBERÁ, Esther; SARRIÓ, Maite e RAMOS, Amparo (Coord.) (2000): *Mujeres Directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido*. Valencia: Universitat de Valencia.
- [2] AMABILE, Teresa et al (1994): «The Work Preference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations». *Journal of Personal and Social Psychology*, 66,5, 950- 967.
- [3] MORGAN, Caroline; ISAAC, Janes e SANSONE, Carol (2001): *The role of interest in understanding the career choices of female and male college students*. *Sex Roles: A Journal of Research*, 44, 295- 320.
- [4] TORBAY, Angela e GARCÍA, Luis Alberto (1995): «Diferencias sexuales en el proceso de toma de decisión vocacional». *Revista Gallega de Psicopedagogía*, 10-11,7, 191-201.
- [5] BANDURA, Albert. (1994): *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: Freeman.
- [6] DICK, Thomas. e RALLIS, Sharon (1991): «Factors and influences on high school students'career choices». *Journal for Research in Mathematics Education*, 22, 281-292.
- [7] RENNINGER, Ann; HOFFMANN, Lore e KRAPP, Andreas (1998): «Interes and gender: issues of development and learning», en Lore HOFFMANN et al (eds.) *Interes an learning. Proceedings of the Seeon Conference on interest and gender*. Kiel: IPN, 9-21.
- [8] JACOBS, Janis e ECCLES, Jacquelynne (2002): Parent, Task Values, and Real-Life Achievement-Related
- [9] MCCOLL-KENNEDY. Janet e DANN, Susan (2000): «Success: What do women and men really think it means?». *Asia Pacific Journal Resources*, 38,3, 29-45.
- [10] TOUGAS, Francine et al (1995): «Neosexism: Plus Ça Change, Plus C'est Pareil». *Journal of Personality and Social Psychology*, 21, 842-849.
- [11] EXPÓSITO, Francisca; MOYA, Miguel e GLICK, Peter. (1998): «Sexismo ambivalente: medición y correlatos». *Revista de Psicología Social*, 55, 893-905.
- [12] MOYA, Miguel e EXPÓSITO, Francisca. (2000): «Antecedentes y consecuencias del neosexismo en varones y mujeres de la misma organización laboral», en Domingo Caballero, M^a Teresa Méndez, y Juan Pastor (eds.), *La mirada psicosociológica. Grupos, procesos, y lenguajes*. Madrid: Biblioteca Nueva, 619-625.
- [14] GLICK, Peter e FISKE, Susan (2001): «An Ambivalent Alliance. Hostile and Benevolent Sexism as Complementary Justification for Gender Inequality». *American Psychologist*, 56, 2, 109-118.
- [15] GLICK, Peter, e FISKE, Susan (1996): «The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism». *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- [16] LAMEIRAS, María, e RODRIGUEZ, Yolanda (2002): «Evaluación del sexismo moderno en adolescentes». *Revista de Psicología Social*,17, 2,119-127.
- [17] LAMEIRAS, María; RODRIGUEZ, Yolanda e GONZÁLEZ, Manuel (2004): Evolution of Hostil Sexism and Benevolent Sexism in a Spanish Sample. *Social Indicators Research*, 66, 197-211.
- [18] JACOBS, Janis e ECCLES, Jacquelynne (2002): «Parent, Task Values, and Real-Life Achievement-Related Choices», en Allan WIGFIELD e Jacquelynne ECCLES (eds). *Development of Achievement Motivation*. New York: Academic Press, 405-439.

Análisis de las medidas para mejorar la incorporación y permanencia de la mujer en el mercado laboral: situación actual y perspectivas futuras

Alberto Vaquero García
Universidade de Vigo
(vaquero@uvigo.es)

Resumen – La mejora de la situación en el mercado laboral de las mujeres es una materia pendiente. Aunque en los últimos años se aprobaron una serie de medidas para evitar la discriminación laboral, los resultados no parecen acompañar las iniciativas planteadas. El objetivo de esta investigación es hacer un estudio del impacto de las actuaciones llevadas a cabo por las administraciones públicas para mejorar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y, especialmente formular una propuesta de avances.

1. – Introducción

Si bien es cierto que en los últimos años se ha producido un avance en la capacidad de inserción de las mujeres en el mercado laboral, la realidad sigue mostrando un fuerte diferencial en contra del colectivo femenino. Así, resultan evidentes los diferenciales en las tasas de actividad y ocupación, así como las dificultades para reducir las elevadas tasas de desempleo e inactividad que están sufriendo desde hace mucho tiempo las mujeres (Vaquero et al, 2013). Esta situación se agravó con la profunda crisis económica que se está a vivir en España desde 2008.

Unido a lo anterior, se comprueba que resulta más complicado, debido al papel tradicional que desarrolla la mujer de responsable de la unidad familiar, la permanencia y la progresión profesional femenina en el puesto de trabajo. Esto provoca un fuerte desaprovechamiento del tiempo, esfuerzo e inversión realizado por las mujeres para mejorar su educación y formación, lo que puede traducirse en un claro desincentivo a seguir preparándose.

Este artículo tiene la siguiente estructura. Tras esta introducción, en el segundo apartado se analiza el problema de la discriminación en el mercado de trabajo desde una perspectiva económica. El tercer apartado permite señalar una aproximación estadística de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo desde una óptica comparada. El cuarto presenta las principales actuaciones públicas para el fomento del empleo femenino en España. Finaliza el trabajo con el establecimiento de propuestas de mejora.

2. – Las teorías económicas explicativas de las diferencias en el mercado de trabajo

La teoría económica demuestra que si un mercado es competitivo, por el mismo bien se debería satisfacer el mismo precio. Aplicando la máxima anterior al mercado laboral, se

debería cumplir que, por el mismo trabajo, se percibiría idéntico salario. De ser esto así, se generaría un salario medio único y estable a largo plazo. Sin embargo, si hay un calificativo que define al mercado laboral, éste es el de heterogéneo. A poco que se analice la situación laboral, se comprueba la existencia de fuertes diferencias en los puestos de trabajo, salario o en las condiciones laborales. La realidad nos muestra que la discriminación laboral es algo frecuente, y que afecta especialmente a ciertos colectivos, entre ellos el femenino.

La economía permite señalar la existencia de diferentes tipos de discriminación laboral (Mc Connell, Brue y Mc Pherson, 2007). En primer lugar estaría la discriminación salarial, que se produce cuando un grupo de trabajadores percibe una remuneración inferior a otro grupo por realizar el mismo tipo de trabajo. En segundo lugar surge la discriminación en el empleo, cuando un colectivo de trabajadores presenta una tasa de paro muy superior a la media. En tercer lugar estaría la discriminación en la ocupación, que se observa cuando algunos trabajadores presentan una restricción para ocupar determinados puestos, a pesar de disponer de la capacidad, actitudes o formación para desempeñarlo. En cuarto lugar se encuentra la discriminación en el capital humano, que se produce cuando un grupo de trabajadores tiene menores oportunidades para aumentar su productividad, al no poder invertir en formación para mejorar su situación laboral. En quinto lugar se encuentra la discriminación post-mercado, que se da cuando existe discriminación salarial, en el empleo u ocupación, una vez que los trabajadores entran en el mercado. Finalmente estaría la discriminación pre-mercado, que aparece cuando existe discriminación laboral de cualquiera tipo antes de entrar en el mercado de trabajo.

Aplicando lo anterior al colectivo femenino, no resulta complicado señalar como la discriminación laboral que sufren las mujeres puede ser catalogada de múltiple naturaleza. Ellas habitualmente cobran menos por el mismo trabajo, presentan una tasa de paro muy superior a la de los hombres, tienen fuertes limitaciones en el acceso a algunas actividades, no siempre pueden invertir lo que desean en capital humano, presentan limitaciones en su trayectoria profesional e incluso, pueden llegar a autoexcluirse, del mercado de trabajo.

Los resultados empíricos para la economía española, parecen corroborar las diferentes situaciones descritas (Moltó, 1984; Hernández Martínez, 1995; Ugidos, 1993 y Villar, 2010). Así se comprueba una segregación y discriminación salarial en detrimento de las mujeres.

3. – Algunos resultados

Una primera aproximación para estudiar la situación de las mujeres en el mercado laboral es a través de las tasas de actividad entre España y la UE27. A partir de Eurostat (2013), por tramos de edad y para el año 2010, la única diferencia significativa aparece cuando se compara la tasa de las mujeres entre 55 y 64 años (41,1%), que refleja un resultado



inferior en España (38,5%). Se observan importantes divergencias cuando el análisis se realiza por nivel educativo. Las mujeres en España con estudios secundarios presentan una tasa de actividad del 58,6%, 10 puntos por debajo de la media de la UE-27 (68,8%). Los datos para las mujeres con estudios primarios reflejan también una menor participación en el caso español (40,6%) frente al 44,1% de la UE-27, mientras que apenas hay diferencias entre la tasas de ocupación española y la media de la UE-27 para las mujeres con estudios terciarios (84,7% y 83,9%, respectivamente). La situación para las mujeres con estudios secundarios resulta preocupante. Este resultado puede deberse a la falta de adecuación de los estudios secundarios en España a la profesionalización que demanda el mercado.

Así, resulta viable pensar que muchas mujeres optan por no incorporarse al mercado, sea por falta de expectativas, por no existir trabajo a tiempo parcial que le permitan compaginar su vida laboral y familiar, o por los bajos salarios que reciben en este estrato educativo. Por lo que respecta la tasa de actividad para las mujeres con estudios universitarios, es resultado de la masiva participación femenina de este grupo y la elevada expansión del sector servicios, junto con la menor tasa de natalidad, lo que sin duda posibilitó que este colectivo de mujeres con alta formación mejorara su incorporación en el mercado de trabajo (Vaquero et al, 2013).

Disponer de un trabajo resulta algo imprescindible para lograr una independencia económica. Por eso es fundamental disponer de una alta tasa de participación laboral. Las mujeres fueron las verdaderas protagonistas en el acceso al empleo durante los últimos años, ya que de los 13 millones de empleos generados en España durante el período 2000-2010, 10 millones fueron ocupados por mujeres, registrando un crecimiento del empleo durante este decenio del 65%. La educación, tanto para España como la UE-27 mejora notablemente las oportunidades de colocación de la población, especialmente de las mujeres. Así, disponer de estudios terciarios garantiza una tasa de ocupación del 74,4% y del 79,1% para las mujeres en España y la UE-27, respectivamente, frente al 38,6% y 37% si se tiene estudios primarios (EUROSTAT, 2013).

Finalmente, conviene analizar la variable salarial para detectar posibles diferencias entre las ganancias medias de los trabajadores en el sector industrial y de servicios. A partir de EUROSTAT (2013) se comprueba como España tenía en 2009 unos de los salarios más bajos por termino medio (26.568 euros) en la industria y en los servicios, solo superando a Portugal (18.212). Así, un/a trabajador/a en Dinamarca cobraría por término medio un 100% más que un/a español/a. En Irlanda sería un 73% más y en Holanda y Alemania un 65% y 54% más que un/a trabajador/a en España. Estas diferencias también se comprueban al establecer la distribución por sexo, ya que en ningún caso las mujeres cobran por termino medio una cantidad igual el superior a un varón en el sector industrial y de servicios. Además, también se comprueba, al comparar el cociente entre salarios de las mujeres y de los hombres como existe un diferencial, siempre negativo para ellas. Esta divergencia resulta menor en el caso español (85%) y Portugal (81%), donde las mujeres



perciben por término medio 24.034 y 14.938 euros anuales. Se podría pensar que son los países donde se obtienen los menores salarios son en los que existen menores diferencias. Sin embargo, no es así, ya que en Suecia, Francia y Holanda también se acercan al 81% de divergencia en el salario entre mujeres y hombres. Las mayores diferencias se dan en el Reino Unido (71%) y Alemania (76%).

4. – Medidas orientadas a mejorar la situación laboral del colectivo femenino

Desde una perspectiva laboral el análisis de las medidas debe tener en cuenta que las políticas de empleo a nivel nacional se encuentra vinculada, por una parte, a las directrices establecidas a nivel europeo, que exigen su traslación a la normativa nacional, y, por la otra, al proceso de transferencia de competencias en materia laboral desde la Administración General del Estado a las CC.AA. y, en menor medida, a las Administraciones Locales.

Desde la aprobación del primer programa nacional de empleo, se han ido estableciendo actuaciones para mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Más recientemente y como consecuencia de la delicada situación económica que estaba atravesando España desde finales de 2007, fueron aprobadas diversas medidas de naturaleza laboral. En el campo del impulso a la contratación laboral destacan una serie de bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contratación indefinida de parados, especialmente mujeres. Esta serie de actuaciones quedaron recogidas en el Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de personas desempleados, el Real Decreto Ley 3/2009, de 27 de marzo, de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal ante la evolución de la situación económica, el Real Decreto Ley 13/2009, de 26 de octubre, por lo que se crea el Fondo Estatal para el Empleo y la Sustentabilidad Local y la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas despedidas.

En 2009 el Ministerio de la Presidencia presentó el Informe de Progreso (PNR). En el eje 6 (mercado de trabajo y diálogo social) se señalaba una significativa caída de la tasa de empleo femenina en 2009, que se sitúa en el 52,8%, dos puntos por debajo del resultado para 2008 y seis por debajo de la media de la UE-27 para 2009 y 4,2 puntos por debajo del objetivo de España para 2010.

Como consecuencia de la aprobación de la Estrategia Europa 2020, los gobiernos europeos tuvieron que incorporar las nuevas directrices en sus PNR. En ese marco de medidas, el Gobierno de España aprobó el PNR 2011. En el campo laboral se establece como objetivos para 2020 los siguientes: i) alcanzar una tasa de empleo del 74% para la población de entre 20 y 64 años (el objetivo intermedio era una tasa en 2015 del 62,5%) y ii) alcanzar una tasa de empleo femenina para el grupo de población de entre 20 y 64 años del



68,5%. Para eso se apuesta por un conjunto de actuaciones como reducir la segmentación del mercado laboral y la temporalidad, reforzar la flexibilidad interna de las empresas, mejorar las oportunidades de empleo de las personas paradas, reformar las políticas activas de empleo, regularizar el empleo no declarado y mejorar la empleabilidad de las mujeres.

Con el Real Decreto Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para el avance de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, se plantea una transformación de las políticas activas de empleo. Por lo que hace referencia al colectivo femenino se establece la necesidad de apostar por la igualdad de oportunidades en el empleo e incrementar las posibilidades para colectivos con necesidades especiales. Además, se realizará un seguimiento anual y una evaluación final en 2014 de cada uno de los indicadores, de forma similar al procedimiento establecido para evaluar la Estrategia Europea 2020. Con Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se establecen cambios de profundo calado en el campo de la intermediación laboral, formación profesional, en algunos tipos de contratos, en el teletrabajo, en el proceso de negociación colectiva, en la duración de la indemnización por despido, en la extinción del contrato de trabajo, en el funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial y en el contrato de trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, no se introducen medidas específicas en la igualdad de género.

El actual Plan Anual de Política de Empleo español coloca a la situación laboral de las mujeres como eje central de las actuaciones de fomento de empleo, dirigiendo alrededor del 60% de las acciones para el colectivo femenino. Así, se busca estimular la oferta de empleo de las mujeres, tanto desde la perspectiva de la contratación de trabajadoras como desde los incentivos al autoempleo. Dentro de las medidas de naturaleza económica-financiera destacan las subvenciones directas a los empresarios y bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social para las empresas que contraten mujeres y ayudas para su establecimiento como empresarias. Además, estarían la aprobación de modalidades contractuales específicas para las mujeres con problemas de inserción laboral, reserva del puesto de trabajo o el establecimiento de permisos especiales de trabajo para el colectivo femenino. Aparte de los beneficios a los que se puede acoger cualquier trabajador/a dentro de los programas de bonificaciones empresariales a la contratación indefinida, el estímulo a la conversión de contratos temporales en indefinidos y en bonificaciones a la Seguridad Social en supuestos excepcionales de contratación temporal, existe un amplio abanico de actuaciones las que pueden optar, de forma específica las mujeres. Este es el caso de las actuaciones dirigidas a: i) mujeres discapacitadas, en especial aquellas en situación de dependencia severa; ii) las víctimas de la violencia de género o doméstica; iii) mujeres que acceden a un contrato de trabajo en los 24 meses siguientes al nacimiento del hijo; iv) cuando se produce la reincorporación al trabajo tras una suspensión contractual por maternidad y, finalmente, v) mujeres en peligro de exclusión social.

Estas actuaciones, establecidas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social no son las únicas que se pueden aplicar, ya que derivada de las transferencias de las competencias a



las Comunidades Autónomas, los distintos gobiernos regionales llevan aplicando desde hace años medidas complementarias, que también resulta necesario tener en cuenta.

5. – Futuras líneas de actuación

A partir de lo analizado se comprueba como aún queda mucho camino por recorrer. Las cifras presentadas muestran como la igualdad laboral es todavía una situación que no ha conseguido. Y para que exista igualdad entre género es imprescindible contar con los recursos necesarios para la autonomía económica y para esto es necesario mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

Siguiendo lo señalado en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Igualdad entre hombres y mujeres (2009), se pueden establecer algunas actuaciones para mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Así, es necesario apoyar el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en la aplicación de la Estrategia Europa 2020, promover el espíritu empresarial y la actividades autónomas de las mujeres, evaluar las disparidades en relación a los permisos por motivos familiares, como el permiso de maternidad y el permiso para cuidados, informar sobre los resultados de los Estados miembros de la oferta de escuelas infantiles y promover la igualdad entre los sexos en todas las iniciativas relacionadas con la integración de los inmigrantes.

En relación a las actuaciones para reducir los diferenciales salariales deben apoyar las iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo, además de introducir herramientas para que los empleadores corrijan las diferencias injustificadas de retribución entre hombres y mujeres, además de fomentar la ocupación de las mujeres en sectores de baja representación femenina. Así, resulta necesario seguir potenciando las actuaciones tendentes a una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, al mismo tiempo que se consiguen mejores resultados en la calidad del empleo y la estabilidad en el puesto de trabajo. Así, los países de la UE que ya adoptaron políticas de conciliación, lograron aumentar el número y el porcentaje de las mujeres que trabajan, al mismo tiempo que se consiguen unos indicadores de natalidad alto, por lo que no se tiene que producir necesariamente un efecto *crowding out* entre una alta participación femenina en el mercado de trabajo y tasas de natalidad sostenibles.

En consecuencia, es necesario promover nuevas formas de conciliación de la vida familiar y personal, por medio de nuevas alternativas de la organización del tiempo. Para eso es preciso invertir en políticas que permitan conocer la actual situación en las empresas y administraciones públicas en materia de conciliación laboral. Es necesario, en consecuencia optar por “buenas prácticas” en el campo de la igualdad, favoreciendo con medidas específicas (laborales, fiscales, en materia de subvenciones) a aquellas entidades que apuesten por acciones de conciliación.

Hay que evitar la concentración profesional de las mujeres en unas pocas actividades o sectores. Otra vía de actuación es promover acciones, desde la perspectiva pública y personal que favorezcan la igualdad de oportunidades. Entre otras actuaciones estarían aquellas que buscan incentivar a elaboración e implantación de planes efectivos de igualdad, programas de formación sobre igualdad de oportunidades en las empresas e instituciones públicas y jornadas de sensibilización y asesoramiento en las empresas en materia de igualdad. Además, es preciso señalar que la igualdad efectiva en todos los órdenes, incluida el mercado laboral, pasa por cambios socio-culturales de calado en la distribución de papeles en la familia y en el trabajo.

Reconocimiento

El autor quiere agradecer la financiación recibida de la Cátedra de Estudios Feministas de la Universidad de Vigo.

Referencias

- [1] COMISIÓN EUROPEA (2010): *Estrategia Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, Bruselas, disponible en http://ec.europa.eu/europe2020/index_eres.htm.
- [2] Comisión Europea (Varios años): *Informe igualdad entre mujeres y hombres*, Bruselas.
- [3] EUROPEAN COMMISSION (2011): *Statistics Database*, Eurostat, Bruselas.
- [4] ESPAÑA. Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de personas despedidas, disponible en http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2009-3903
- [5] ESPAÑA. Real Decreto Ley 3/2009, de 27 de marzo, de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal ante la evolución de la situación económica, disponible en http://www.boe.es/boe/las_dice/2009/03/31/pdfs/BOE-A-2009-5311.pdf
- [6] ESPAÑA. Real Decreto Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para el avance de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, disponible en http://www.boe.es/boe/las_dice/2011/11/16/pdfs/BOE-A-2011-17887.pdf
- [7] ESPAÑA. Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, disponible en http://www.boe.es/boe/las_dice/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf
- [8] EUROSTAT (2013): *Labour market statistics*, disponible en http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction
- [9] HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Pedro Jesús (1995): "Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España", *Investigaciones Económicas*, Vol. XIX(2), pp. 195-215
- [10] MC CONNELL, Campbell; BRUE, S. y MCPHERSON, D. (2007), *Economía Laboral*. Mc Graw-Hill, Madrid.
- [11] MOLTO, María Luisa (1994): "Estudio empírico de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo académico", *Estadística Española*, núm. 102, pp. 105-128.
- [12] OCDE (2012): *Closing the gender gap: Act Now*, OECD, Paris, disponible en <http://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm>
- [13] UGIDOS, Arantxa. y DE LA RICA, Sara. (1995): "Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres", *Investigaciones Económicas*, vol. XIX (3), pp. 395-414.
- [14] VAQUERO, Alberto et al (2013): *Las políticas de Empleo en España. Balance de Situación y Perspectivas*. Ed. Consejo Económico y Social de España (Premio del CES, en prensa).



La inserción laboral de las ingenieras navales, ¿realidad o ficción?

Almudena Filgueira Vizoso*, Isabel Neira Gómez**, Marta Portela Maseda** y Eugenio Muñoz Camacho*

Universidad de A Coruña, Universidad de Santiago de Compostela**
(almudena@udc.es)*

Resumen – El estudio muestra las diferencias de género a la hora de insertarse en el mercado laboral tanto las mujeres como los hombres de las titulaciones de Ingeniería Industrial e Ingeniería Naval y Oceánica de la Universidad de A Coruña. Se analiza la diferencia de criterios y de oportunidades que el mercado laboral les oferta tanto para los hombres como para las mujeres. Mediante la realización de una encuesta se muestra el mayor carácter emprendedor de las mujeres, en especial de las Ingenieras Navales frente a los hombres, un carácter emprendedor definido por la situación que el mercado laboral les presenta, es decir, son emprendedoras por obligación. A pesar de esto la inserción laboral de las mujeres de Ingeniería Naval es un 100%.

1. – Introducción

La Universidad española, en consonancia con las demás europeas, ha iniciado desde mediados de los años 80 un camino hacia la búsqueda de la calidad. Este camino que arranca en el año 84 mediante la Ley Orgánica 11/1983 de reforma del sistema universitario, continuando en la actualidad, momento en el cual se están implantando las titulaciones ya adaptadas al EEES. Durante estos casi 30 años se ha intentado unificar la filosofía de estudio y trabajo de toda Europa, para ello se han perseguido numerosos objetivos como el de transparencia, sistema de evaluación homogéneo, transferencia de títulos, movilidad, convergencia, etc., todos ellos encaminados a un fin común, “la búsqueda de la calidad en la educación superior”. Todos y cada uno de estos pasos realizados (PNECU, IIPCU, PEI, entre otros muchos) cobran vital importancia para la implementación de los sistemas de garantía de la calidad en la universidad.

El objetivo principal de este estudio es conocer si la calidad aplicada y perseguida en la educación superior está dando los frutos deseados y para ello necesitamos conocer tanto las percepciones de los egresados como de los empleadores. Este interés por analizar la inserción laboral de estas titulaciones viene acompañada por la implementación del sistema europeo de créditos y por la adaptación al EEES, lo cual abre un marco de posibilidades para intentar mejorar los aspectos más débiles de los sistemas educativos anteriores.

Para lograr este objetivo nos hemos planteado analizar la oferta y la demanda del título, es decir, lo que nosotros ofertamos a la sociedad (en concreto a los empleadores), basán-

donos en los estudios, capacidades y competencias adquiridas por nuestros egresados y lo que el mercado laboral demanda.

Para poder analizar estos factores se ha realizado una encuesta a las personas egresadas desde el 2004 al 2009.

2. – Datos técnicos del estudio

2.1. – Población

La población de interés está formada por estudiantes egresados en Ingeniería Industrial y en Ingeniería Naval y Oceánica de la Universidad de A Coruña, desde el año 2004 hasta el 2009.

2.2. – Ámbito del estudio

El universo o población de interés no pertenece a un ámbito geográfico en particular, puesto que los titulados objeto de estudio no tienen por qué ser necesariamente de Galicia, como de hecho ocurre.

2.3. – Unidad de muestreo

Como punto de inicio se parte de la población de individuos que finalizaron sus estudios en el período 2004-2009 siendo un total de 231 egresados. Se envió la encuesta a todos ellos dado el reducido tamaño de la población objeto de estudio y el porcentaje de respuesta fue de un 60% (137 respuestas).

Para el análisis de las mismas se tuvo en cuenta tanto la titulación como el género de las personas encuestadas.

En la siguiente tabla se resume por titulación el número de encuestas enviadas, contestadas y el error cometido en cada uno de los casos:

Titulación	Género	Encuestas enviadas	Encuestas contestadas	Error
Ingeniería Industrial	Hombre	143	103	5,23%
	Mujer			
Ingeniería Naval y Oceánica	Hombre	88	34	13,51%
	Mujer			

Tabla 1: Análisis de las encuestas



3. – Recogida de información

La encuesta realizada se hizo mediante el uso de Googledocs a través del cual se envía un link a los correos electrónicos de los individuos de la muestra.

Después de analizada la encuesta los principales resultados obtenidos son los que se muestran a continuación.

Para enfocar los resultados de las encuestas hemos definido, en primer lugar, el número de personas tituladas de cada una de las titulaciones. Como podemos observar la mayor parte de los titulados del estudio han cursado estudios de Ingeniería Industrial representando el 75% frente a un 25% que han cursado Ingeniería Naval y Oceánica, hecho a destacar si tenemos en cuenta que esta Escuela está en Ferrol, cuna de astilleros de enorme importancia a nivel nacional, que han sido y todavía lo son, aunque en menor medida, la fuente de ingresos de muchas familias.

Desagregando este dato por género, los porcentajes de Ingenieras en cada de una de las titulaciones es de aproximadamente un 35%, siendo inferior para el caso de la titulación de Ingeniería Naval y Oceánica, con un 33%, valores muy similares a los obtenidos por el Observatorio Ocupacional de la UDC.

A continuación analizamos la situación laboral actual de los encuestados. Para ello la primera pregunta que les planteamos es si están trabajando en la actualidad.

A pesar de que el mayor valor que aparece en esta gráfica de titulados que no están trabajando es de un 15% es un valor bajo con respecto a otras titulaciones, nos parece demasiado alto y de ahí que hayamos querido analizar los efectos de la crisis sobre este punto.

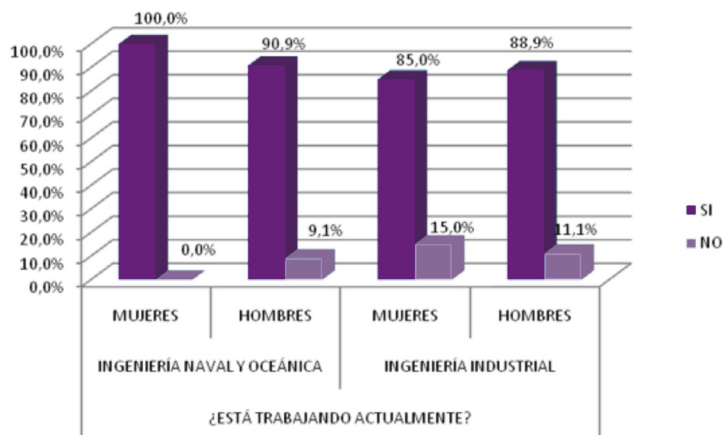


Gráfico 1: Porcentaje de egresados que están trabajando en la actualidad

Para poder ver esta influencia analizamos el índice de paro para nuestros titulados antes y después de la crisis, tomando como año de inicio de la crisis el 2007. Se muestra que a pesar de que el porcentaje de personas paradas es muy bajo, el 100% de estos (en el caso de la titulación de Ingeniería Naval y Oceánica y el 85% en el caso de Ingeniería Industrial) aparecen a partir del año 2007. Esto muestra de forma muy clara que estas titulaciones son titulaciones con una tasa de paro prácticamente inexistente y aumenta esta tasa a causa de la crisis, a partir del año 2007.

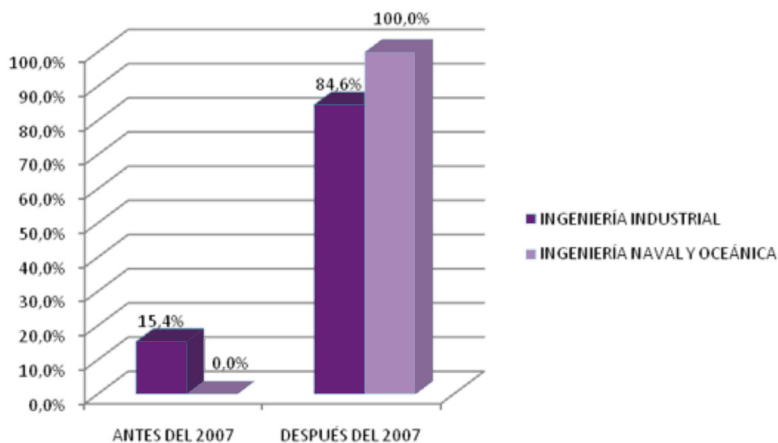


Gráfico 2: Porcentaje sobre el número de parados antes y después del año 2007

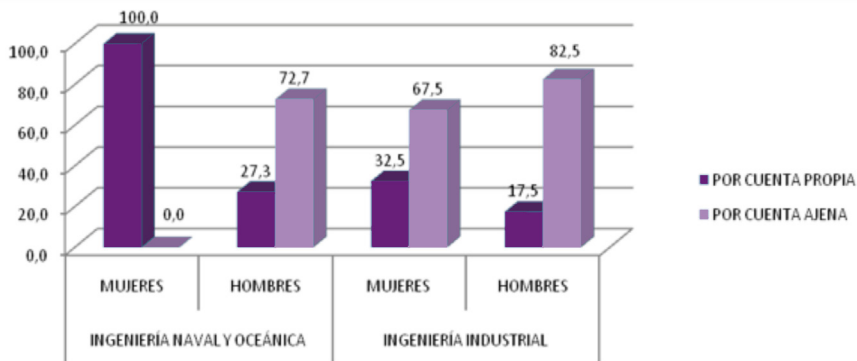


Gráfico 3: Tipo de contrato de los egresados/as que están trabajando en la actualidad

En la gráfica anterior analizamos el porcentaje de mujeres y hombres que trabajaban por cuenta propia o ajena y vemos que las mujeres de Ingeniería Naval trabajan en 100% por cuenta ajena. Para analizar el motivo de este valor tan elevado quisimos saber si este emprendimiento era por vocación o por obligación y preguntamos acerca de la satisfacción laboral, para ello les hicimos varias preguntas, siendo una de ellas si volverían a elegir la misma titulación, y los resultados son los que se muestran en la siguiente gráfica:

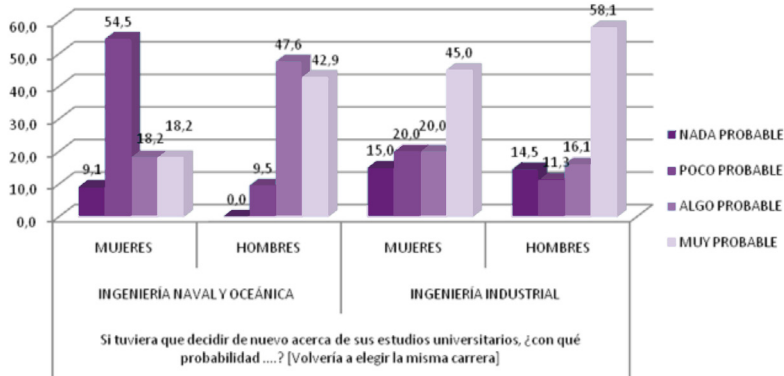


Gráfico 4: Probabilidad de que volviese a elegir la misma titulación

Se observa que un alto porcentaje de las encuestadas de Ingeniería Naval no volvería a escoger la misma titulación. Es *más*, la gran mayoría no volvería a cursar estudios universitarios.

4. – Principales conclusiones

La inserción laboral de los titulados es elevada, hablando de porcentajes del 90% que consiguen trabajos entre 1 y 3 meses, con salarios medios entre 1501 y 2000 euros.

Las personas egresadas de ambas titulaciones se encuentran satisfechas en líneas generales con las titulaciones cursadas y no creen necesarios complementos adicionales para cumplir de forma adecuada sus funciones en el mercado laboral.

En la titulación de Ingeniería Naval y Oceánica se detecta mayor insatisfacción entre las mujeres.

En la titulación de Ingeniería Naval y Oceánica es importante destacar el carácter emprendedor de las mujeres, muy posiblemente por una situación provocada por su menor inserción en las empresas clásicas del sector.

Los datos obtenidos confirman la capacidad de la mujer para hacer frente a este tipo de trabajo como emprendedoras. Esto tiene un aspecto positivo que lógicamente es la capacidad de emprendimiento y otro negativo que es la discriminación que parece mantenerse hacia las mujeres en el sector naval en el siglo XXI.

Referencias

- [1] ACSUG. A demanda de titulados por parte das Pemes galegas. Santiago de Compostela, Ed: Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia, 2007.
- [2] FERNÁNDEZ, S.; et al. "¿Están siendo las universidades gallegas eficientes en la graduación de titulados?". III Jornadas de Calidad en los Servicios Educativos y de Formación, Sevilla (España), 2005.

- [3] JIMÉNEZ VIVAS, A. "Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral". Revista Iberoamericana de Educación, Ed.: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2009.
- [4] NEIRA, I. UHALDEBORDE, J. M. "La inserción profesional de los economistas en Europa: especial consideración de los casos de España y Francia". Vol. 28, Nº 125, pp. 81-86, 2010.
- [5] NEIRA, I; FERNÁNDEZ, S.; VAQUERO, A. "Factores determinantes de la demanda de titulados Universitarios por parte d las pymes gallegas". AEDE. Gran Canaria, 2007.
- [6] RAMÍREZ, S. et. al. Calidad de la Enseñanza Universitaria. Criterios de Verificación. Corporación de Promoción Universitaria (CPU), 1993.
- [7] SÁEZ FERNÁNDEZ, F. "Formación-empleo una evaluación". Cuadernos de Economía, Vol. 27, pp. 147-174, 2004.
- [8] SAN SEGUNDO GÓMEZ, M^a.J. "La evaluación de las universidades y la inserción laboral de los graduado". Experiencias y consecuencias de la evaluación universitaria: (estrategias de mejora en la gestión), pp. 183-196, 1998.
- [9] VAQUERO, A. Análise dos rendementos da educación en Galicia. Revista Galega do Ensino, nº 21, Xunta de Galicia, pp. 137-156, 1998.
- [10] VAQUERO, A. El proceso de búsqueda de la calidad en el sistema universitario gallego: un análisis comparado. XIII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación San Sebastián, 2004.
- [11] VAQUERO, A. Mercado de trabajo en la provincia de Ourense: una perspectiva comparada (en prensa), 2000.
- [12] VEGA, A. "Calidad de la Educación Universitaria y los retos del siglo XXI". Educación, Vol. 25, Nº 1, pp. 9-17, 1997.



La trayectoria profesional de las mujeres gallegas en la marina mercante: una carrera de obstáculos

Rosa de la Campa Portela, M^a Ángeles Bouza Prego, Julio Louro Rodríguez y M^a Matilde García Sánchez

Universidad de A Coruña
(rosamary@udc.es)

Resumen – De acuerdo con un estudio de la Organización Internacional del Trabajo, sólo entre el 1 y 2% de los marinos a nivel internacional son mujeres. La Marina Mercante Española, por su parte, cuenta con mujeres oficiales desde hace más de 30 años, pero su presencia a bordo sigue siendo mínima, y su ascenso a los niveles de mando superiores es siempre lento y complicado.

Así mismo los datos estadísticos de diversos estudios sobre la inserción laboral de las mujeres en el sector del transporte marítimo nos muestran un desajuste entre el número de mujeres que realizan este tipo de estudios y las que finalmente adquieren experiencia a bordo y titulaciones profesionales de alto nivel.

En el presente estudio, y tomando como base los datos obtenidos en una encuesta realizada al amparo del proyecto “Afrontando la falta de marinos en España: mejorar las condiciones de vida y de trabajo a bordo para favorecer la carrera marítima” financiado por la Universidad de A Coruña, realizaremos una comparativa de las expectativas, experiencias y condiciones laborales de los hombres y mujeres egresados de la Escuela Técnica Superior de Náutica y Máquinas de la UDC entre los años 1990 y 2010. Los resultados nos permitirán determinar las diferencias en las condiciones de acceso y permanencia a los puestos de trabajo tanto a bordo como en tierra, así como las expectativas laborales de estos profesionales para finalmente esclarecer los motivos por los que las mujeres de estas titulaciones no alcanzan un éxito profesional similar al de sus compañeros varones.

1. – Introducción

De acuerdo con un estudio publicado por la Organización Internacional del Trabajo, sólo entre el 1 y 2% de los marinos a nivel internacional son mujeres [1]. En cuanto a la distribución de las mujeres que trabajan en el transporte marítimo, el 94% de éstas pertenecen a la tripulación de los buques de pasaje. Por otra parte, sólo el 7% de las mujeres marinos ocupan puestos de oficiales, frente al 42% de los hombres marinos que ocupan puestos de mando. Ambos datos reflejan claramente la segregación horizontal y vertical de las mujeres en este ámbito.

Las dificultades de acceso de las mujeres al mercado laboral marítimo, en el que están claramente infrarrepresentadas, se reflejan en los resultados de diversos estudios que recogen el punto de vista de las empresas. Así pues, a pesar de que muchas compañías navieras con experiencia en el empleo de mujeres son muy positivas en cuanto al desempeño laboral de las mujeres en este ámbito, muchas otras compañías no parecen haber desarrollado políticas específicas con respecto al empleo y condiciones de trabajo de las mujeres [2], lo que es más, el empleo de las mujeres a bordo está sujeto a un número de mitos y concepciones erróneas sobre las mujeres en el sector marítimo, tales como la idea equivocada de lo que se considera un trabajo apropiado para hombres y mujeres basada únicamente en el género [3].

Con relación a la situación de la contratación de mujeres marinos en España, aunque existen en la Marina Mercante Española mujeres oficiales desde hace más de 30 años, su presencia a bordo sigue siendo mínima, y su ascenso a los niveles de mando superiores es siempre lento y complicado. No debemos olvidar que las mujeres españolas no accedieron a los estudios náuticos hasta la aprobación de la Constitución, a principios de los años 80.

Asimismo una comparativa en el acceso a los puestos de mando de los hombres y mujeres que han estudiado en las especialidades de Máquinas Navales y Navegación Marítima en la ETS de Náutica y Máquinas de la Universidad de A Coruña entre los años 2002 y 2009 [4] nos muestra que, si bien el 34% de los alumnos de Máquinas alcanza la titulación de Jefe de Máquinas, sólo el 18% de las alumnas alcanzan dicha titulación profesional. En el caso de la titulación de navegación, el 69% de los alumnos adquieren la titulación de Capitán, mientras que sólo lo hacen el 12% de las alumnas.

Según los datos ofrecidos por el Observatorio Ocupacional de la Universidad de A Coruña [5] no parece existir una razón basada en las competencias que hombres y mujeres adquieren durante la realización de sus estudios que explique este desajuste a la hora de la inserción y permanencia en la actividad laboral a bordo.

Por otra parte este desajuste entre el número de mujeres que realizan este tipo de estudios y las que finalmente adquieren titulación y experiencia a bordo supone un desperdicio de talento de doble vertiente, por un lado el económico que supone formar tituladas de grado superior a las que no se les garantiza la posibilidad de acceso al mercado laboral, y por otra parte el de proyección profesional en sí, ya que estas tituladas que tienen dificultades en su acceso al mercado laboral a bordo no podrán ganar la experiencia profesional que las capacite para ocupar posteriormente puestos de dirección y gestión en tierra al más alto nivel dentro del sector marítimo.

En el presente estudio trataremos de ofrecer una explicación para este desajuste, y determinar si existen diferencias en las expectativas, experiencias y condiciones laborales que puedan justificar las dificultades de acceso al mercado laboral y permanencia a bordo de



las mujeres tituladas en estos estudios, y en definitiva conocer por qué las mujeres de estas titulaciones no alcanzan un éxito profesional similar al de sus compañeros varones.

2. – Materiales y métodos

Tomando como base los datos obtenidos en una encuesta sobre condiciones de vida y de trabajo en el sector marítimo realizada al amparo del proyecto “Afrontando la falta de marinos en España: mejorar las condiciones de vida y de trabajo a bordo para favorecer la carrera marítima” financiado por la Universidad de A Coruña [6], se realiza una comparativa de las expectativas, experiencias y condiciones laborales de hombres y mujeres egresados de la Escuela Técnica Superior de Náutica y Máquinas de la UDC entre los años 1990 y 2010.

3. – Resultados y discusión

3.1. – Identificación de los participantes

Especialidad: Del total de participantes el 24 % son mujeres, porcentaje que coincide con el de estudiantes de este tipo de titulaciones. Pertenecen a la especialidad de máquinas el 60,78% de los hombres y el 21.87 % de las mujeres y a la especialidad de navegación el 78.13% de las mujeres y el 39.22% de los hombres.

Titulación académica y titulación profesional: tal como muestran en las Figuras 1 y 2, si bien las mujeres tienden a adquirir las titulaciones académicas más altas en mayor porcentaje, no ocurre así con las titulaciones profesionales, ya que el porcentaje de hombres que alcanzan las titulaciones de capitán y jefe de máquinas son ligeramente superiores al porcentaje de mujeres con estos títulos.

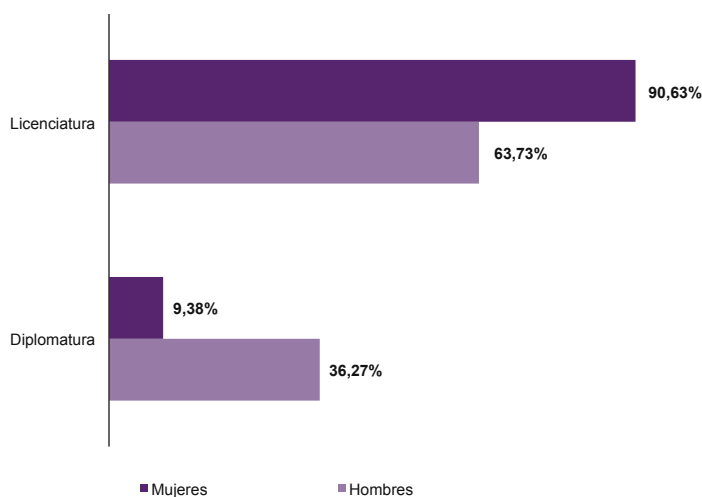


Figura 1: Titulación académica

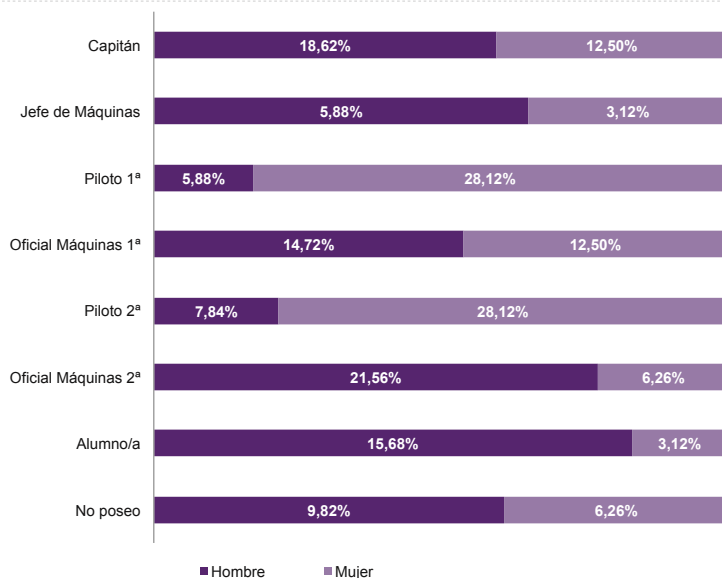


Figura 2: Titulación profesional

3.2. – Trayectoria laboral

Situación laboral actual: la Figura 3 nos muestra que la mayoría de las mujeres de estas titulaciones se encuentran trabajando en tierra dentro del sector marítimo, en un porcentaje mucho mayor que el de los hombres que trabajan en dicho sector. Las mujeres también se encuentran en peores condiciones con relación al desempleo, estando casi un tercio de las mismas en esta situación. Los hombres, por su parte, ocupan la mayoría de los puestos de trabajo en tierra fuera del sector marítimo así como los puestos de trabajo a bordo.

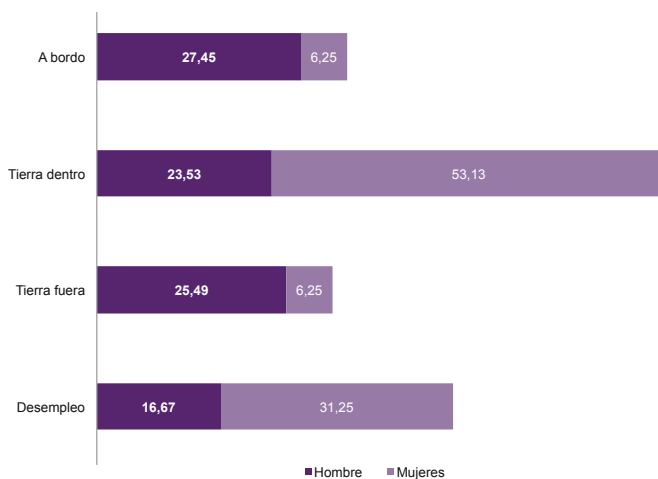


Figura 3: Situación laboral actual

Particularidades del desempleo: Hemos visto en la figura anterior que el porcentaje de mujeres en el desempleo es mayor que el porcentaje de hombres en esta situación. Si bien para ambos la situación de desempleo es mayoritariamente forzada, las mujeres llevan más tiempo en situación de desempleo que los hombres, ya que el 70% de las mujeres lleva de 6 meses a un año en situación de desempleo, mientras que sólo el 40% de los hombres llevan en situación de desempleo este período. También comprobamos que si bien ambos colectivos trabajaron previamente preferentemente a bordo (el 60% de las mujeres y el 64,7% de los hombres), ninguna mujer desea volver a realizar este tipo de trabajo, mientras el 47% de los hombres volverían a recolocarse a bordo.

Particularidades del trabajo en tierra: Tal como hemos visto en la Figura 3 el porcentaje de mujeres trabajando en tierra fuera del sector marítimo es mínimo, mientras que el porcentaje de mujeres trabajando en tierra dentro del sector marítimo es claramente superior al de hombres que ocupa este tipo de puestos. La mayoría de hombres y mujeres que han accedido a estos puestos de trabajo en tierra tienen experiencia previa a bordo, aunque el porcentaje es claramente superior entre los hombres con un 79.17% frente al 58.82 % de mujeres que posee dicha experiencia. Los motivos para el abandono del trabajo a bordo son, para las mujeres principalmente familiares (23.53%), mientras que los hombres alegan principalmente la búsqueda de mejores condiciones de vida (41.67).

3.3. – Experiencias a bordo

Con relación a las condiciones laborales ofertadas por las compañías navieras donde estos hombres y mujeres trabajan o han trabajado, destacamos que las vacaciones remuneradas, las cotizaciones médica, por desempleo y por jubilación son las condiciones más comunes para ambos colectivos, mientras que la formación continuada, el embarque de familiares, la estabilidad en el empleo y la promoción a corto plazo son las condiciones menos ofertadas. Cabe destacar que la formación continuada y el embarque de familiares parecen ser más ofertadas a las mujeres, mientras a los hombres se les oferta en mayor medida la estabilidad en el empleo y la promoción a corto plazo.

Las Figuras 4 y 5 nos muestran las condiciones ofertadas por la compañía con relación a la condición del buque y el puesto de trabajo, así como con relación a las facilidades del buque y la composición de la tripulación para el desarrollo de una vida social satisfactoria.

Con respecto a las condiciones del buque destacamos que las mujeres están notoriamente menos satisfechas que los hombres con la distribución de las horas de trabajo y descanso, y con la ergonomía del puesto de trabajo, mientras se manifiestan más satisfechas que sus compañeros varones en cuanto a la seguridad de la ruta comercial. Este segundo punto puede deberse a que algunas compañías navieras procuran no



enrolar mujeres en buques que recalán en puertos o que realizan rutas poco seguros, tales como puertos de países inestables, con carácter fuertemente islamista, o rutas con peligro de ataques piratas.

En cuanto a las condiciones adecuadas para la socialización, las mujeres parecen estar menos satisfechas que sus compañeros varones con relación al número de tripulantes, estando ambos colectivos muy insatisfechos con relación al tiempo de estancia en puerto y la posibilidad del uso de Internet para las comunicaciones personales.

Los datos sobre satisfacción laboral recogidos en esta investigación muestran que los hombres están claramente más satisfechos que las mujeres con el trabajo a bordo, otorgando los primeros una calificación de 6,8 y las segundas una calificación de 5,4 a dicho trabajo.

Por su parte los datos sobre satisfacción salarial nos muestran que el 70% de los hombres considera que los marinos poseen unas retribuciones medias-bajas, mientras que el 70% de las mujeres considera sus retribuciones medias-altas.

Finalmente los datos sobre satisfacción con la vida social a bordo nos muestran nuevamente que las mujeres están ligeramente más insatisfechas que los hombres en este punto, otorgándole una puntuación de 5,4 frente al 6,2 otorgado por los hombres.

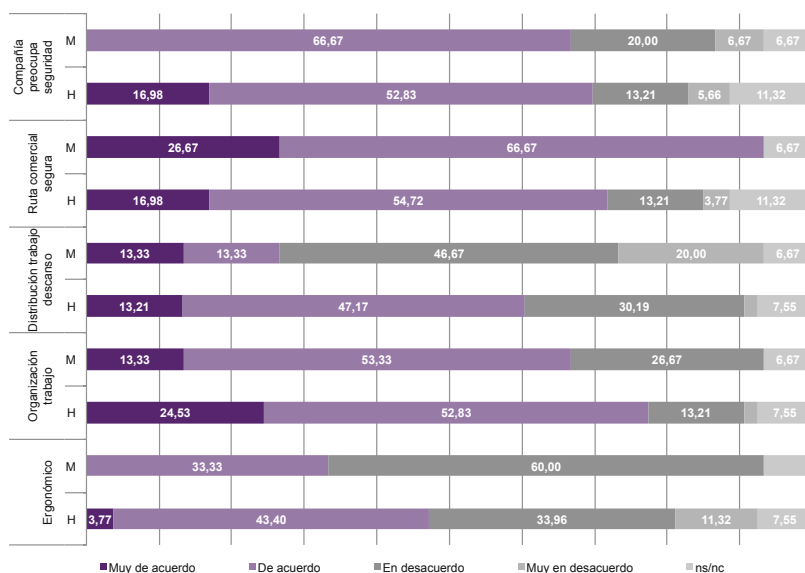


Figura 4: Condición del buque y organización del trabajo

La trayectoria profesional de las mujeres gallegas en la marina mercante: una carrera de obstáculos

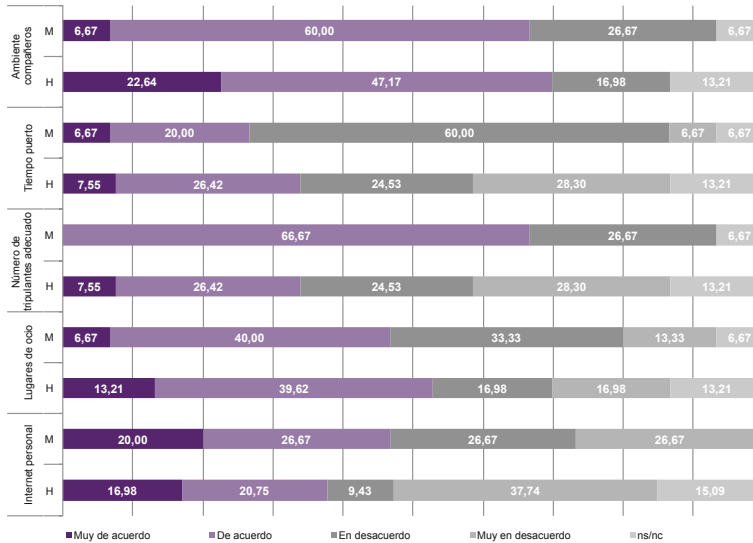


Figura 5: Condiciones sociales a bordo

3.5. – Opiniones sobre la profesión

La Figura 6 nos muestra las opiniones de las y los participantes sobre la profesión. Son destacables las diferencias con respecto a la posibilidad de alcanzar un puesto de trabajo del más alto nivel a bordo, el hecho de que navegar sea una experiencia positiva para la vida profesional, que trabajando a bordo se ocupa un puesto de autoridad, y que trabajar a bordo permite el trabajo en equipo.

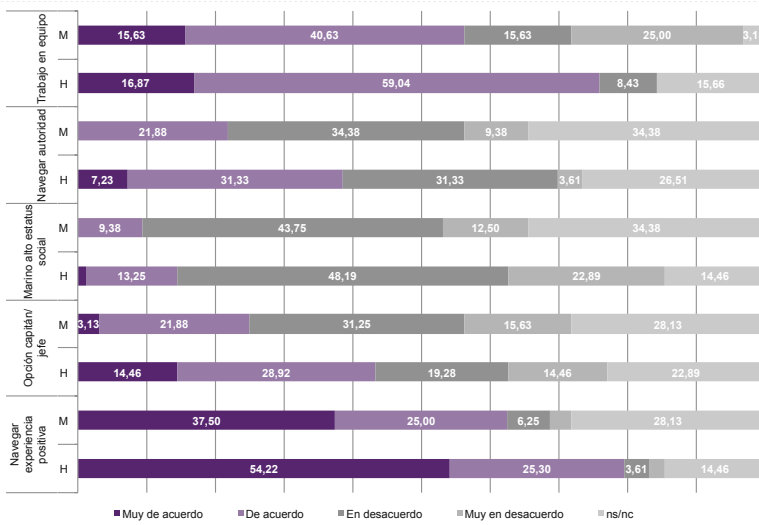


Figura 6: Opiniones sobre la profesión



4. – Conclusión

Las mujeres que cursan estudios náuticos suelen obtener titulaciones académicas más elevadas que sus compañeros varones. Sin embargo éstas afrontan mayores dificultades a la hora del acceso al mercado laboral, mostrando porcentajes de desempleo más elevados y tiempos de estancia en dicha situación más prolongados. Si bien ambos colectivos consideran que navegar es una experiencia positiva de cara a su futuro profesional, y adquieren experiencia a bordo, las mujeres, más descontentas con el trabajo y con la vida social a bordo, deciden optar por el trabajo en tierra apenas alcanzadas las titulaciones profesionales de más alto nivel, creyendo, en su mayor parte, no tener opciones reales de ejercer estos puestos de mando a bordo. A las mujeres que trabajan a bordo se les facilita en mayor medida una formación continuada y la posibilidad del embarque de familiares, sin embargo no se les ofrece estabilidad en el empleo y promoción a corto plazo en la misma medida que a sus compañeros varones, lo que nos hace concluir que a las mujeres que trabajan en este sector no se les presenta el trabajo a bordo como una opción laboral de larga duración, por lo que asumen que ésta es una experiencia necesaria pero limitada en el tiempo, que beneficia a la hora de optar a un trabajo en tierra relacionado con el ámbito.

Referencias

- [1] ZHAO, Minghua et al.(2003): *Women Seafarers*. Geneva: International Labour Office.
- [2] BUSINESS TIMES (2003): *Though Struggle at Sea*. [<http://yaleglobal.yale.edu>]
- [3] THOMAS, Michelle (2004): «Get Yourself a Proper Job Girlie!: recruitment, retention and women seafarers», *Maritime Policy Management*, 31/4, 309-318
- [4] DE LA CAMPA, Rosa et al. (2010): «La Incorporación de la Mujer en los Ámbitos Docente y Profesional de la Marina Mercante Española: Metas Alcanzadas y Retos Pendientes», en: *Aspectos Laborales y de Seguridad Social de las Mujeres en el Sector Marítimo*. Vitoria:Servicio de Publicaciones del Gobierno Vasco, 121-195
- [5] FREIRE, M^a JOSÉ (2013): «Las competencias profesionales marítimas y la mujer», en: *II Taller sobre Desarrollo Económico y Sostenibilidad Social Mercado de trabajo y Género*. A Coruña, Mayo 2013.

Arquitectas mozas galegas: relatos das súas estratexias de supervivencia na crise

María Novas Ferradás* e Natalia Rivas Quarneti **

* *Mestrado en Rexeneración Urbana e Rehabilitación. Universidade de Santiago de Compostela.*

***Contratada Predoutoral Xunta de Galicia. Doutoramento en Ciencias Sociosanitarias. Universidade da Coruña.*

(mnovas.f@gmail.com, nataliarivasquarneti@gmail.com)

Resumo – A precariedade laboral das mulleres arquitectas comparada coa dos seus pares homes é un fenómeno ben estudado. A crise actual agrava as diferenzas de xénero, e nun dos sectores máis afectados, a construción, estas desigualdades poden ser maiores. Nembargante, hai mulleres que sobreviven e desenvolven a súa profesión neste ámbito.

Explorar a percepción das mulleres profesionais da arquitectura sobre a repercusión da crise no desenvolvemento da súa carreira profesional así coma as estratexias de supervivencia empregadas.

Estudo cualitativo encamiñado a coñecer as percepcións de 3 mulleres arquitectas de entre 30-40 anos en Galicia. As percepcións destas mulleres foron recollidas a través dun cuestionario e dunha entrevista semiestructurada. A información foi transcrita e analizada segundo o método de comparación constante.

Ser autónoma en Galicia foi a categoría emerxente, que engloba as vantaxes e desvantaxes do desenvolvemento da súa profesión no contexto de crise. As estratexias empregadas para equilibrar ambas son: 1) *Sobrevivindo nun mundo de homes* (empregando a empatía, a profesionalidade e o consenso co socio/compañeiro profesional); 2) *Bailando coa inestabilidade* (exercitando a paciencia, buscando alternativas de ingresos e minimizando custes); e 3) *Adaptando a maternidade* (atrasándoa, limitándoa e conciliándoa no traballo).

As mozas arquitectas de Galicia atoparon no emprendemento unha vía onde desenvolver todo o seu potencial coma arquitectas, con anterioridade á situación económica actual. A día de hoxe, para sobrevivir a esta crise, xestionan as desvantaxes de ser autónoma empregando distintas estratexias nas que seguen presentes as desigualdades de xénero.

1. – Introducción

A precariedade laboral das mulleres arquitectas comparada coa dos seus pares homes é un fenómeno ben estudado[1]. Concretamente as mulleres arquitectas en España viven esta discriminación con máis frecuencia que noutros países coma Reino Unido ou Francia[2].

Existen distintos elementos deste ámbito profesional que levan a moitas mulleres a abandonar a profesión[3]: retribucións salariais diferentes ás dos homes, áreas de traballo limitadas, sexismo, cultura machista ou condicións de traballo estresantes. Todos eles relacionados directa ou indirectamente coas desigualdades de xénero. Na actualidade, a crise agrava as diferenzas de xénero nas taxas de desemprego feminino. E, en concreto, no sector da construción, un dos máis afectados pola crise económica, no que un 7,6% das persoas traballadoras son mulleres[1], estas desigualdades poden ser maiores. Sen embargo, hai mulleres que sobreviven e desenvolven a súa profesión. Neste sentido, é útil explorar qué estratexias teñen empregado para manterse no eido profesional na actualidade. Coñecer de primeira man esta información pode permitir en última instancia aprender e empregar estas estratexias, en contextos similares, así coma concienciar a diferentes actores sociais (concellos, universidades, empresariado, asociacións veciñais ou familias, entre outros) sobre as dificultades e as fortalezas que teñen estas mulleres.

2. – Obxectivos

1) Explorar a percepción das mulleres profesionais da arquitectura sobre a repercusión da crise no desenvolvemento da súa carreira profesional e 2) Describir as estratexias que empregan para sobrevivir neste entorno adverso.

3. – Metodoloxía

Estudo cualitativo, caracterizado pola busca e comprensión dun fenómeno, dun proceso, ou das perspectivas e visións do mundo das persoas implicadas nel[4], neste caso das mulleres arquitectas. Empregouse unha mostraxe teórica intencionada para seleccionar ás participantes, baseada nos criterios seguintes: ser muller, titulada antes do 2009 (comezo da crise), que traballe na actualidade e cunha idade comprendida entre os 30 e 40 anos.

O contacto coas 3 informantes que finalmente participaron no estudo realizouse de xeito informal. Todas as participantes coñecen persoalmente ás investigadoras. Na táboa 1 elabórase o perfil das participantes.

Para a obtención da información empregáronse dúas técnicas:

Cuestionario: Elaborouse un cuestionario ad-hoc coa intención de que as participantes comezasen a reflexionar sobre a temática. Este cuestionario, que se remitiu por correo elec-



trónico, incluía unha breve explicación da xustificación da investigación e dúas preguntas: 1. Como muller e arquitecta e dende que comezou a crise, podes nomear as 10 dificultades máis graves que te atopaches durante o exercicio da túa profesión? 2. Persoalmente, qué estratexias empregas ou tes empregados para solventar estas dificultades?

Entrevista semi-estruturada: En base as respostas, remitidas ás investigadoras por correo electrónico, as autoras realizaron un guión de entrevista onde se sacaron os temas que emerxeran no cuestionario, coa fin de afondar e describir con maior detalle estas percepcións.

A información analizouse empregando análise de contido[5], onde as dúas investigadoras codificaron individualmente a información transcrita, logo a discutiron e interpretaron conxuntamente para finalmente establecer as categorías emerxentes.

Código	Idade	Situación profesional	Situación familiar
P1	32	Traballa como autónoma con catro homes nun proxecto común	Ten parella e convive con el
P2	36	Traballa como autónoma cun compañeiro delineante	Ten parella e un fillo de 7 anos
P3	36	Traballa como autónoma cun socio arquitecto	Ten parella e comparte piso cunha coñecida

Táboa 1: Perfiles das informantes

4. – Resultados

Ser autónoma en Galicia

Todas as participantes traballan actualmente coma autónomas. A tres atoparon no emprendemento unha vía de escape ás distintas situacións limitantes nas súas primeiras experiencias laborais, relacionadas non só con ser muller, senón tamén coa falta de experiencia e a súa xuventude. As percepcións de frustración, falta de poder de decisión, limitacións externas e privación de oportunidades vencelladas ao traballo por conta allea, xogaban na súa contra para desenvolver a carreira profesional que anhelaban coma arquitectas.

P3: «cuando lo solventé es cuando decidí irme (...) yo entendía que [establecelo seu propio negocio] a nivel profesional me iba a aportar mucho más (...) [Porque por conta allea], aunque tengas tú la idea, el que acaba siempre firmando y llevándose el mérito es otro (...) tú aportas, pero bueno, no diriges»

P2: «lo pasé tan mal trabajando para otro que no tenía muchas opciones, o continuo con esto, o me cambio. (...) no quería que nadie me dijera lo que tenía que hacer, no lo llevaba bien»



Sen embargo a chegada da crise, o feito de ser muller e o paso do tempo, vai complexizando e complicando cada vez máis a súas vidas diarias. Por unha banda, recoñecen que ser autónoma ten 1) grandes desvantaxes pero tamén 2) vantaxes ás que non queren renunciar. No xogo reflexivo e estratéxico de manter os beneficios e solventar os inconvenientes desta situación, estas mulleres teñen desenvolvido distintas 3) estratexias de supervivencia, que fomentan a optimización das vantaxes.

4.1. – Desvantaxes

Convivindo coa inestabilidade

A inestabilidade á que se enfrontan estas mulleres refírese á carga de traballo, fluctuando entre períodos de moito e mínima carga de traballo, á exposición á vontade dos clientes e á diminución das oportunidades no sector da construción, fortemente afectado pola crise.

P1: *«A miña experiencia como traballadora autónoma na situación actual, é que adicas moitas horas e gañas moi pouco diñeiro. Ademais é complicado poñerte enferma ou marchar de vacacións, (...) unha vez que te das de alta [como autónoma], te metes nunha serie de gastos (Seguridade Social, seguro de responsabilidade civil, etc), donde practicamente todo o que gañas o destinas a pagar este tipo de cousas. É moi difícil poder sobrevivir sendo autónomx se non tes un fluxo de traballo continuo»*

P3: *«durante 6 años estuvimos sobreviviendo, mileurismo total, y este último año ni eso» «(...) saber que tienes 36 años y que no puedes vivir de ti misma, porque estás intentando vivir de ti misma haciendo lo que te gusta y para lo que estudiaste, pues es jodido»*

Moverse nun mundo de “homes”

As participantes relatan exemplos sobre as desigualdades de xénero que viven no seu quefacer como arquitectas. Saben que o mundo da construción é principalmente «de homes» e conviven con esta situación diariamente.

P3: *«con los clientes tengo el mismo trato que él [socio], donde sí noto diferencia es en obra (...) te encuentras con gente de cierta edad, constructores (...) que llevan como toda una vida ahí, que por una parte ya no están ni siquiera acostumbrados a que el arquitecto vaya a obra con la asiduidad que íbamos nosotros ni mucho menos, y por otra parte, menos una mujer (...)».*

P2: *«el albañil tiene tendencia a dirigirse a él [compañero], siempre (...) o que el constructor piense que yo soy la secretaria, si joer, me parto el culo (...) nos reimos de la situación porque es surrealista (...)»*



Con respecto á maternidade

A combinación muller, arquitecta, autónoma e estar en idade de formularse a maternidade resultan en obstáculos concretos:

P2: *«Te digo yo cual es mi sacrificio para ser arquitecta: no poder tener otro hijo. Porque si tengo otro hijo tengo que decidir (...). O tengo hijos, o trabajo»*

P3: *«en condiciones normales estaría bien igual ir haciendo esto [ter fillos] porque sino igual ya no lo haces (...) entonces claro, ante esta situación, es un poco suicida, para que los mantengan tus padres...»*

4.2. – Vantaxes

Pese a todos os inconvintes, ser autónoma presenta importantes vantaxes en comparación coas súas experiencias como traballadoras por conta allea, que manteñen a súa motivación por este proxecto profesional.

Liberdade

A liberdade, é a máis importante. Liberdade na toma de decisións, liberdade na organización diaria, liberdade creativa e a liberdade para ser coherente co tipo de arquitectura na que se cre.

P3: *«la verdad es que estoy muy contenta por estar formando parte de este proyecto [socia nun estudio] pues me motiva mucho (...) por ahora apuesto por esto, me apetece buscar energías hacia el proyecto (...) creo que si sale bien es un proyecto bonito (...) compartirlo con gente que tiene tu misma mentalidad pues está muy bien»*

P2: *«tengo flexibilidad (...) si una tarde no puedo trabajar, pues me agobiaré, pero no tengo que pedirle explicaciones al jefe ni pedir el día (...), para mi la libertad de horario, con el niño, es fundamental»*

4.3. – Estratexias de supervivencia

As participantes empregan distintas estratexias para xestionar as dificultades e manter as vantaxes de ser autónomas en Galicia:

Sobrevivindo nun mundo de homes

a. – Empregar a empatía

P2: *«las tías a lo mejor podemos ser un poco más empáticas con el cliente, tenemos más esa capacidad a lo mejor de escuchar, no sé, igual me equivoco (...) pero creo que*



tenemos más capacidad de escuchar al cliente (...) yo creo que ellos creen que yo les entiendo»

P3: «muchu xente lo interpreta como falta de profesionalidad, es la actitude que a lo mejor tenemos má las mujeres, o por lo menos yo, vaya, que es una actitude como de sentirte má cercana a la xente(...) y sé que eso puede ayudarme»

b. – A profesionalidade

P1: «No soy muy de enfentarme a la xente (...) soy má igual de callarme y pensar para mi, a ver que pasa al final (...) las cosas se demuestran por sí solas haciendo tu trabao»

c. – O consenso co socio/compañeiro

P3: «yo en las direcciones de obra no hacía nada (...) él intenta introducirme má buscando un poco la cercanía para inspirar confianza (...) entre los dos a veces consensuamos»

Bailando coa inestabilidade

a. – Exercitar a paciencia

P2: «Paciencia, hay veces que la tienes y luego la pierdes en casa (...) es que tienes que tener muchísima paciencia con los clientes»

P1: «hacer un esfuerzo en el caso de los clientes, insistir y estar un poco pendiente (...) básicamente con paciencia porque es que no te queda otra»

b. – Buscar alternativas de ingresos

P3: «Estoy intentando buscar trabao (...) para mi lo ideal en este momento sería conseguir un trabao a media jornada que nos aportase lo mínimo para vivir (...) y tener otra media jornada para dedicarme al estudio (...), estamos haciendo un trabao muy mal pagado (...), trabaos pequeños»

P3: «Me deo ayudar por mi familia aunque cueste aceptar la dependencia económica.»

P2: «hubo una época que pensaba que solo haría lo que me gustara, y ahora mismo pues estoy haciendo cosas que no me gustan, pero bueno... me permiten vivir»

c. – Minimizar os custes

P1: «vivir con lo mínimo posible. Yo reconozco que en mi caso tengo bastante suerte por contar con esas ayudas [familiares] (...) en ese sentido para mi es básico porque si no no podría estar dedicándome un poco «por amor al arte» entre comillas a lo que estoy haciendo»



Adaptando a maternidade

a. – Retrasar a maternidade

P1: «Sin estar cobrando un sueldo, sin tener la seguridad de que vas a tener para pagar los gastos que tienes que pagar todos los meses... ¿cómo te vas a plantear ser madre? o sí, si que te lo puedes plantear. No sé. Pero tienes que cambiar completamente el chip [refiriéndose á deixar en segundo plano a súa carreira]»

b. – Limitar a maternidade

P2: «Me gustaría que tuviera hermanos, pero que hago?(...) Para nosotras es el mayor sacrificio de trabajar»

c. – Conciliación

P2: «si me tengo que llevar al niño a la obra y estar en el coche sentado en el asiento, va. No tengo ningún problema (...) me miran un poco raro me imagino, pero como a mí me entra por un oído y me sale por el otro, no me importa nada. O le digo hoy no puedo quedar porque hoy tengo al niño y no tengo a nadie que me quede con el (...) es complicado»

5. – Discusión

Os resultados deste estudo representan unha primeira aproximación á temática en Galicia, inexplorada ata o momento. A pesar da modesta cantidade de información obtida, os resultados son ricos xa que as investigadoras teñen unha relación persoal coas participantes, o que axudou a contextualizar as experiencias e favoreceu a apertura destas mulleres á hora de contar as súas percepcións.

Os resultados son coherentes con investigacións realizadas noutros contextos como Reino Unido[3], onde destacan o machismo, as longas horas de traballo, e os baixos salarios, entre os factores que levan ás mulleres arquitectas a deixar a súa profesión. Sen embargo, as participantes informan de que ser autónomas aporta importantes vantaxes, coma a liberdade creativa, a flexibilidade e a satisfacción nun proxecto profesional propio, que fan superar outros dos elementos que levan as mulleres británicas á deixar a profesión.

Sen embargo a crise, que principalmente repercute na diminución da carga de traballo e/ou retribución económica deste, agrava as desvantaxes que conleva o ser emprendedora na actualidade (inestabilidade ou a discriminación dun mundo de homes). Pero, é ser autónomas unha estratexia de supervivencia que implique equidade? Ou debería traballar noutros aspectos fora do emprendemento que favoreceran esta equidade de xénero?

As estratexias que reportan estas mulleres, seguen a manter as desigualdades de xénero: utilizan o seu rol coma muller dun xeito positivo para o seu negocio e adaptan a maternidade para manterse no ámbito laboral. Lonxe de xulgar estas medidas, quérese facer fincapé no mantemento destas desigualdades. Por outra banda, aínda que as estratexias descritas informan de cómo as desigualdades de xénero son manexadas (empregando a empatía ou adaptando a maternidade), é necesario seguir investigando para comprender en profundidade cómo funcionan estes mecanismos de desigualdade, incluso en esferas sociais nas que parecen superadas, para poder, en última instancia, favorecer unha equidade de xénero real.

Finalmente este estudo contribuíu a que as propias entrevistadas reflexionaran sobre a súa situación, reflexionando sobre a normalización das situacións de desigualdade no seu día a día. Este cambio de percepción constitúe unha bondade da investigación cualitativa no paradigma constructivista[6], que procura non só estudar a realidade senón conseguir un cambio social.

6. – Conclusión

As mozas arquitectas de Galicia atoparon no emprendemento unha vía onde desenvolver todo o seu potencial coma arquitectas, con anterioridade á situación económica actual. A día de hoxe, para sobrevivir a esta crise, xestionan as desvantaxes de ser autónoma empregando distintas estratexias nas que seguen presentes as desigualdades de xénero.

7. – Referencias

- [1] COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO (2012): *Proyecto de Informe sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer*. Parlamento Europeo.
- [2] GRUPO DE INVESTIGACIÓN MAGA (2012): MAGA Mujeres Arquitectas de Galicia. Jornadas mujer y arquitectura. Experiencia docente, investigadora y profesional. A Coruña: Universidade da Coruña. [http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/9986/6/JMA_26_27_nov12_ruc.pdf]
- [3] DE GRAFT-JOHNSON, Ann; MANLEY, Sandra; GREED, Clara. (2003): Why do women leave architecture? Bristol: University of the West of England. [<http://www.architecture.com/files/ribaprofessionalservices/education/discussionpapers/whydowomenleavearchitecture.pdf>]
- [4] COOPER S.; ENDACOTT R.; CHAPMAN Y. (2009): Qualitative research: specific designs for qualitative research in emergency care? *Emerg Med J.*, 26(11):773-6.
- [5] DYE, Jane et al. (2000): Constant Comparison Method: A Kaleidoscope of Data The Qualitative Report, 4(1/2) [<http://www.nova.edu/ssss/QR/QR4-1/dye.html>]
- [6] GUBA, Egon & LINCOLN, Yvonne (2005): Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. In Norman Denzin & Yvonne Lincoln (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research* [0 ed., pp. 191-216] Sage Publications



Unha valoración en perspectiva de xénero do traballo de coidados e da contribución ao benestar por parte das persoas lonxevas

Xosé Cordero Torró, Fausto Dopico Gutierrez del Arroyo, M^a Pilar Freire Esparís, Eduardo Pis Sánchez e M^a Xosé Rodríguez Galdo

Universidade de Santiago de Compostela

(jose.cordero@usc.es, fausto.dopico@usc.es, mdelpilar.freire@usc.es, eduardo.pis@usc.es, maria.rodriguez.galdo@usc.es)

Resumo – O obxectivo principal desta comunicación é estudar a contribución das persoas maiores de 65 anos (colectivo no que se da un acusado proceso de feminización) á economía do traballo non remunerado. Ao tratarse do estudo dun colectivo que xa non está no mercado laboral é preciso analizar a súa achega en termos de traballo non remunerado e así mesmo ampliar e redefinir tanto o concepto de economía, para contemplar actividades remuneradas e non remuneradas, como as distintas categorías referentes ao mercado laboral.

Os instrumentos analíticos utilizados foron os propios dos estudos demográficos, que permitiron unha nova valoración da lonxevidade, e a explotación detallada da *Encuesta de Empleo del Tiempo* 2009-2010 do Instituto Nacional de Estadística.

Constátase a gran contribución das persoas maiores ao seu entorno socioeconómico que se materializa na realización de actividades produtivas, aínda que non remuneradas, ao mesmo tempo que lles proporciona autonomía, favorecendo tamén as relacións interxeracionais. Destácase, como principal resultado, que unha quinta parte do traballo non remunerado total na economía é realizado polas persoas maiores, un 69,4% son actividades realizadas por mulleres. A principal tarefa efectuada por este colectivo é alimentación, seguida por coidados e, a maior distancia, voluntariado.

1. – Introducción

Desde a perspectiva dos fogares puidemos constatar en anteriores traballos a excepcional ferramenta que representan as *Encuestas del Empleo del Tiempo* (EET) para tratar de medir a complexidade e diversidade da actividade cotián dos distintos grupos sociais. Como é sobradamente coñecido, as EET teñen como un dos seus principais obxectivos medir o traballo non remunerado e valorizar o tempo libre. Dous temas centrais no desenvolvemento desta investigación ao entenderse, polo menos inicialmente, que as persoas maiores dispoñen de tempo libre e realizan traballo non remunerado. Saber como está conformado ese grupo de idade, como vive, de que tempo dispón, que actividades

“produtivas” realiza e cal é o valor destas, permitiranos calibrar a súa contribución ao benestar da súa rede familiar e da sociedade no seu conxunto.

Coñecer o valor do traballo non remunerado e quen o realiza, ademais de facer visible a gran contribución das mulleres, permite analizar o funcionamento da economía doméstica, o valor do coidado, o consumo privado e as interaccións entre o sector público, o mercado e a produción doméstica.

2. – Metodoloxía

O emprego que do seu tempo fan os integrantes dunha sociedade define á sociedade mesma. Por iso, a súa observación é de vital importancia para coñecer cómo evoluciona, e, no seu caso, poder establecer criterios de política socioeconómica de cara á obtención duns obxectivos dos que poida avaliarse o seu cumprimento.

Para abordar un estudo do emprego do tempo precísase dun aparato conceptual e metodolóxico que responda ás preguntas básicas de: *que* actividade se realiza, *quen* a realiza, *cando*, *onde*, *con quen*, *para quen* e *con que tecnoloxía*. Para o estudo das actividades, Nacións Unidas crea unha primeira clasificación internacional normalizada, *Clasificación Internacional de Actividades para Estadísticas sobre Uso del Tiempo* (ICATUS), adaptable polos países segundo as súas distintas necesidades.

No seu desenvolvemento xorden problemas metodolóxicos asociados á realización de actividades simultáneas así como aos ritmos e períodos de dedicación a estas actividades, entre outros temas, que están na raíz de debates metodolóxicos e de propostas de solución que, en definitiva, conlevan unha continua revisión da súa metodoloxía e un maior enriquecemento conceptual. De especial importancia é determinar ben o contexto no que se leva a cabo a actividade, polas interaccións e condicionantes que se establecen entre ambos. Ademais do que e o cando, é importante o para que, o con que e o onde; preguntas ás que debe responder a recollida de información.

Á luz das reflexións metodolóxicas e dos estándares definidos a partir das mesmas, pode díciarse que as EET son estatísticas maduras cun alto grao de calidade e asentamento nos países cos sistemas estatísticos máis desenvolvidos. No caso de España, a análise da metodoloxía das *Encuestas de Empleo del Tiempo* do INE pon de manifesto que as mesmas teñen en conta no seu deseño instrumentos que recollen adecuadamente os fenómenos aos que se alude con anterioridade, considerándose que cumpren cos máis altos estándares de calidade.

En traballos anteriores do equipo de investigación[1], [2], [3] e [4] e máis recentemente por parte dun dos seus membros[5] (E. Pis, 2012) abordáronse de forma máis extensa as consideracións metodolóxicas de maior alcance no desenvolvemento das EET e da súa achega para a confección da Conta Satélite dos Fogares. Interéanos resaltar de novo, no contexto deste traballo, o extraordinario documento que representan as EET



Unha valoración en perspectiva de xénero do traballo de coidados e da contribución ao benestar por parte das persoas lonxevas

para realizar unha análise das actividades dos fogares desde un punto de vista produtivo e a relación que se establece entre a forma en que as persoas maiores, no noso caso de estudo, empregan o seu tempo e a súa contribución ao benestar xeral da súa rede familiar.

3. – Resultados

3.1. – As persoas lonxevas en España

A 1 de xaneiro de 2012, as persoas maiores de 65 anos superan en España os oito millóns, alcanzando unha representación do 17,4% dentro do conxunto da poboación (Figura 1). Unha cifra global e unha porcentaxe moi distantes dos que caracterizaban á poboación española de 1900, cando o colectivo de persoas de 65 e máis anos apenas roldaba o 5,2% (967.774 maiores de 65 anos sobre un total de 18.618.086).

Anos	Poboación total	Poboación de 65 e máis anos					
		Total	%	Varóns	%	Mulleres	%
1900	18.618.086	967.774	5,2	460.258	2,5	507.516	2,7
1930	23.677.794	1.440.744	6,1	642.214	2,7	798.530	3,4
1950	27.976.755	2.022.533	7,2	828.197	2,9	1.194.346	4,3
1970	34.040.989	3.290.800	9,7	1.356.218	3,9	1.934.582	5,6
2001	40.847.371	6.958.516	17,0	2.930.563	7,2	4.027.953	9,8
2012	47.212.990	8.221.047	17,4	3.510.458	7,4	4.710.589	9,9

Figura 1: Poboación de 65 e máis anos por sexo. España, 1900-2012

Analizando a esperanza de vida ao nacer, desagregada por sexo, para o período 2000-2010, compróbase a maior lonxevidade do sexo feminino, aspecto que, con carácter xeral, faise máis evidente conforme avanza a caída da mortalidade. Hai que advertir, non obstante, que desde inicios deste século se debuxa unha tímida tendencia cara un reequilibrio entre sexos ao aumentar máis o tempo gañado polos homes que polas mulleres. Así, entre 2000 e 2010, os homes incrementaron a súa esperanza de vida en 3,0 anos, mentres as mulleres fixérono en 2,18 anos.

Para comprender a contribución que poden supoñer as persoas maiores ás súas familias, e viceversa, é fundamental ter en conta as relacións e transferencias interxeracionais que aparecen representadas, de forma resumida, na seguinte figura.

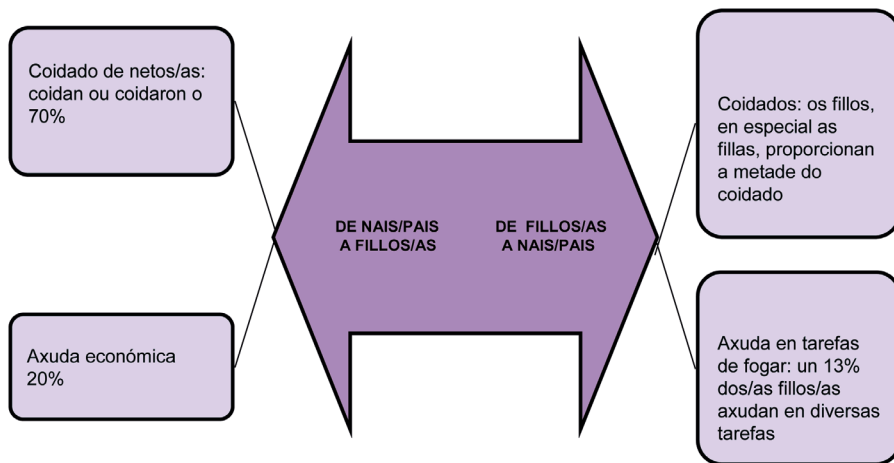


Figura 2: Transferencias interxeracionais entre os membros da familia

Na parte dereita do esquema sinálanse as tarefas nas que, normalmente, os membros da familia prestan axuda ás súas persoas maiores como son os coidados (ante situacións de dependencia)[6] e a axuda en traballos do fogar. A parte esquerda do esquema recolle os dous principais ámbitos nos que colaboran as persoas maiores nos seus contornos familiares. O coidado de netos e netas, e a axuda económica aparecen como dúas vertentes fundamentais de contribución das persoas maiores ás súas familias.

Unha das principais formas de transferencia interxeracional entre ascendentes e descendentes é o coidado dos netos e netas. Así, a contribución das persoas maiores converte-se nun elemento esencial que axuda a facilitar a integración, sobre todo das súas fillas, no mercado laboral.

3.2. – Economía e persoas maiores

Do estudo pormenorizado sobre cómo utilizan o seu tempo as persoas maiores dedúcese que despois dos 64 anos seguen desempeñando a actividade “fogar e familia” un 92,5% das mulleres, ocupándolles un tempo de 4 horas e 45 minutos, e un 78,6% dos homes, cunha duración de 2 horas e 53 minutos.

Unha valoración en perspectiva de xénero do traballo de coidados e da contribución ao benestar por parte das persoas lonxevas

	De 65 anos e máis			
	Varóns		Mulleres	
	% Realización	Duración	% Realización	Duración
Coidados persoais	100,0%	12:46	100,0%	12:22
Traballo remunerado	1,8%	08:03	0,7%	07:18
Estudos	1,4%	01:56	1,5%	01:40
Fogar e familia	78,6%	02:53	92,5%	04:45
Traballo voluntario e reunións	16,3%	01:52	24,7%	01:35
Vida social e diversión	61,8%	02:00	61,8%	01:53
Deportes e actividades ao aire libre	61,6%	02:18	45,5%	01:42
Aficións e informática	26,2%	02:14	12,2%	01:60
Medios de comunicación	95,9%	04:38	95,3%	04:12
Traxectos e empregos do tempo non especificado	73,9%	01:06	61,3%	00:57

Figura 3: Persoas de 65 e máis anos que realizan as distintas actividades e duración media dedicada ás mesmas

Reafirmase na EET de 2009-2010 que as persoas maiores son en España, ante todo, “donantes de tempo”, dun tempo social e economicamente produtivo. Aínda no caso hipotético de que nos quixéramos limitar a unha simple exposición ordenada dos datos das “actividades” de “fogar e familia” e de “traballo voluntario e reunións”, a contundencia da información impoñeríase por encima de calquera outra consideración. A tal punto que a contía do valor total estimado das actividades realizadas polas persoas maiores pódense cuantificar nun 6,6% do PIB a prezos de mercado.

Unha dimensión do peso desas actividades dánola o que as horas de traballo non remunerado realizadas por este colectivo de maiores representan un 21,1% do total de horas empregadas en toda a economía. É dicir, as persoas maiores realizan a quinta parte do traballo non remunerado total.

A contía dedicada por estas persoas ao traballo non remunerado é de 11.383 millóns de horas-ano, correspondendo un 69,38% a actividades realizadas polas mulleres.

Número de horas dedicadas a traballo non remunerado. Millóns			
	Varóns	Mulleres	Ambos sexos
Todas as idades	17.883	36.146	54.028
65 e máis	3.486	7.898	11.383
Todas as idades	33,1%	66,9%	100%
65 e máis	30,6%	69,4%	100%
65 e máis / Todos	19,5%	21,8%	21,1%

Figura 4: Número de horas dedicadas a traballo non remunerado. Millóns

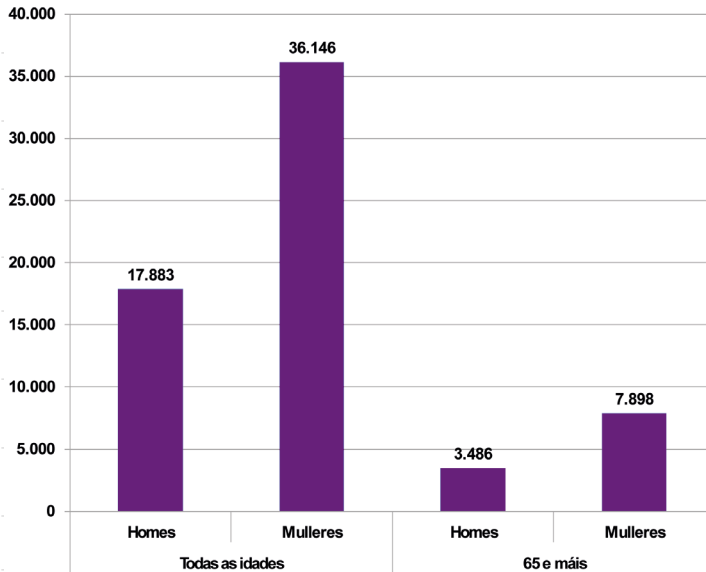


Figura 5: Número de horas dedicadas a traballo non remunerado. Millóns

Unha valoración en perspectiva de xénero do traballo de coidados e da contribución ao benestar por parte das persoas lonxevas

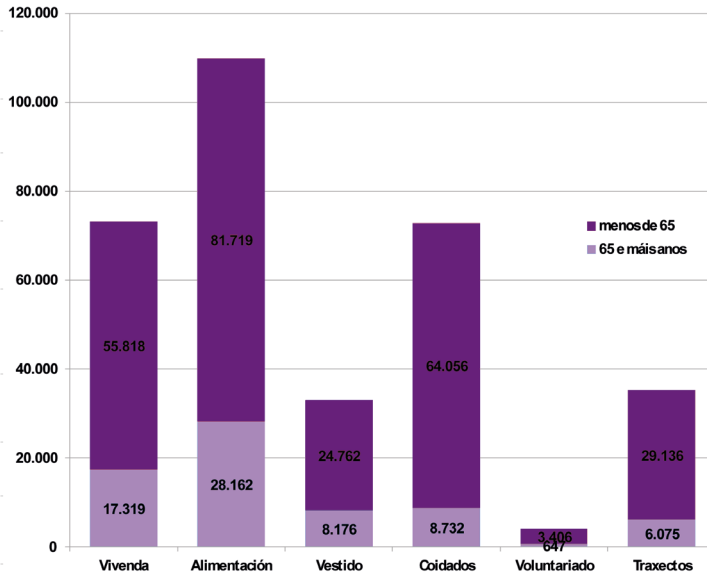


Figura 6: Valor das actividades de traballo non remunerado

4. – Conclusión

No estudo da contribución das persoas maiores ao benestar revela-se o importante papel que os fogares seguen a desempeñar como lugares de produción; nestes fogares, unha parte relevante das achegas está nas mans das persoas idosas, de máis de 64 anos. O que por outro lado nos remite á función “benefactora” que aínda conserva a familia en España. Pero poñer o acento na “solidariedade familiar” esixenos recoñecer que a “solidariedade” descansa, e os datos son contundentes a este respecto, na hiperactividade das mulleres. Nese contexto, a pronunciada “feminización da vellez” que sinalan os datos demográficos, é asimismo reveladora dos fortes cambios na estrutura dos fogares, na funcionalidade das familias e na modificación das relacións interxeneracionais.

Referencias

- [1] RODRÍGUEZ GALDO, M^a Xosé et al. (2009a): *Familia, coidados e traballo non remunerado. O uso do tempo nos fogares de Galicia*. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia.
- [2] RODRÍGUEZ GALDO, M^a Xosé et al. (2009b): *Familia y usos del tiempo. Dinámica sociodemográfica y traballo no remunerado de los hogares de Galicia*. Santiago de Compostela: Andavira.
- [3] RODRÍGUEZ GALDO, M^a Xosé e PIS SÁNCHEZ, Eduardo (2010): “Midiendo con perspectiva de género. Reflexiones a partir de la encuesta de los usos del tiempo de los hogares de Galicia.” *Revista Galega de Economía*, vol. 19, nº 2, pp. 5-28.

Xosé Cordero Torrón, Fausto Dopico Gutierrez
del Arroyo, M^a Pilar Freire Esparís, Eduardo
Pis Sánchez e M^a Xosé Rodríguez Galdo

- [4] RODRÍGUEZ GALDO, M^a Xosé et al. (2012): *Donantes de tempo. Una valoración en perspectiva de género del trabajo de cuidados y de la aportación al bienestar por parte de las personas longevas*. Madrid, Instituto de la Mujer (en prensa).
- [5] PIS SÁNCHEZ, Eduardo (2012): *Análisis cuantitativo del empleo del tiempo en los hogares de Galicia*. Santiago de Compostela. Tesis Doctoral Inédita.
- [6] RODRÍGUEZ GALDO, M^a Xosé e Freire Esparís, M^a Pilar (2011): «Demandantes de atención personalizada e benestar. Contribución ao seu estudo a partir da análise dos cambios na dinámica familiar», *Revista Galega de Economía*, 20/Número extraordinario, 53-88.



Muller e lei de dependencia: nichos de emprego?

Diana Fernández Méndez

Departamento de Fundamentos da Análise Económica. Instituto de Estudos e Desenvolvemento de Galicia (IDEGA). Universidade de Santiago de Compostela (di.fernandez.mendez@usc.es)

Resumo – O mercado laboral español, en termos de xénero, posúe dúas características esenciais. Por unha banda, os indicadores do mercado de traballo son peores para o forza laboral feminina. E pola outra, existe unha forte especialización sectorial por xénero, é dicir, existen sectores maioritariamente masculinos (como a construción) e outros moi feminizados, como os servizos sociais. Esta última característica ven determinada en gran medida polos roles tradicionais de xénero.

A pesar da desfavorable conxuntura económica e dos recortes acaecidos no financiamento da Lei de Dependencia, a evolución do emprego nos servizos sociais, durante o período de aplicación da lei, é positivo.

O obxectivo deste traballo é ofrecer unha estimación dos efectos potenciais sobre a xeración de emprego en España derivados do completo desenvolvemento e aplicación da Lei de Dependencia, previsto para 2015. Emprégase a mesma metodoloxía que no coñecido como “Libro branco da dependencia”, pero actualizando á información de base en función dos datos estatísticos dispoñibles e das modificacións legislativas máis recentes.

Os resultados da estimación reflicten que existen posibilidades reais de xeración de emprego no sector dos servizos sociais dedicados ao coidado de dependentes. Dado que estamos ante un sector fortemente feminizado, estas oportunidades de emprego irían encamiñadas principalmente ás mulleres. A creación destes empregos tería dúas implicacións importantes: a mellora dos indicadores laborais, tanto femininos como xerais; e a prestación de atención profesional para as persoas en situación de dependencia.

1. – Introducción

Tanto dentro como fora da familia, a atribución de roles en función do xénero parece manter a súa pauta máis tradicional no que concirne aos coidados das persoas dependentes, polo tanto, estamos antes un fenómeno social de xénero. Se ben os roles de xénero soen estar estudados dende o punto de vista do nesgo e a desigualdade que carrexan en diversos aspectos, nalgúns casos tamén poden posuír potencialidades en termos de xeración de emprego formal, como no caso dos coidados de longa duración.

Para tratar de determinar se existe este tipo de potencialidades no sector de cuidados á dependencia en España, analízanse a demanda e a oferta de servizos, así como a evolución e caracterización do emprego formal. Por último, ofrécese unha estimación de cáles serían os efectos potenciais no mercado de traballo do completo desenvolvemento da Lei de Dependencia en España.

2. – A demanda de servizos sociais

Dende a entrada en vigor da Lei de Dependencia o 1 de xaneiro de 2007, o número de persoas en situación de dependencia recoñecida medrou de forma rápida e continuada ata 2012 (Figura 1). Neste último ano, a cifra total de persoas con dereito a prestación diminuíu en algo máis de sesenta mil persoas en relación a 2011. Este descenso débese principalmente ao proceso de regularización de expedientes en vigor e á aplicación do Real Decreto-lei 20/2012 [1], polo cal se retrasa a cobertura dos dependentes de grao I ata xullo 2015 (excepto para aqueles que, a 1 de setembro de 2012, xa estaban percibindo prestación ou a tiñan asignada).

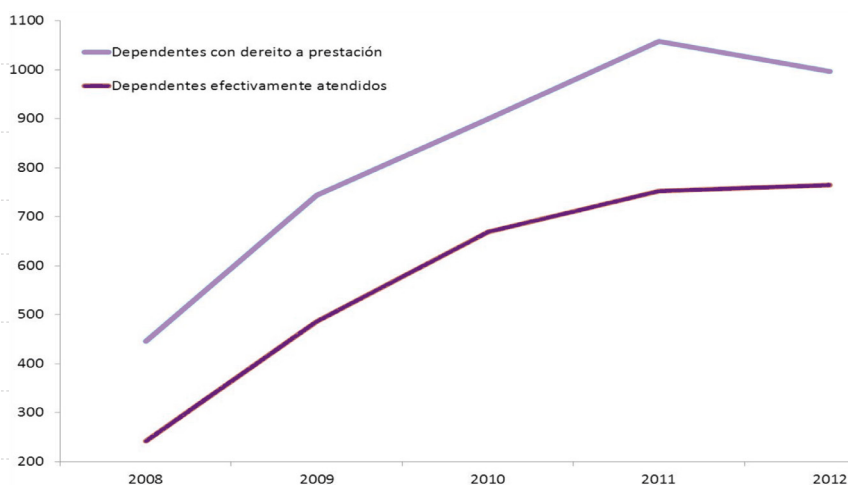


Figura 1: Evolución do número de dependentes con expedientes en vigor na data de referencia. España, 2008-2012 (miles de persoas)

A pesar de que, como se observa na figura 1, a cobertura do Sistema para a Autonomía e Atención á Dependencia (SAAD) está lonxe de atender a todas as persoas dependentes recoñecidas, o ritmo de crecemento real do sistema está sendo moi superior ao que se estimaba cando se elaboraron o coñecido como “Libro Branco da Dependencia [2] (en adiante LBD) e a memoria económica da lei. Por exemplo, para o conxunto nacional, o Libro Branco da Dependencia estimaba unha cobertura de 223.457 dependentes de grao III en 2010, 252.345 en 2015 e 277.884 en 2020; cifra esta última, que no ecuador de implantación da lei, xa se había superado en máis de 87.000 persoas.

3. – Prestacións á dependencia

A 31 de agosto de 2012, as prestacións do SAAD ascendían a 959.903 e eran recibidas por 764.969 dependentes. A prestación maioritaria era a económica para coidados no entorno familiar que, a pesar do seu teórico carácter excepcional, se converteu con diferenza na prestación máis popular, representando preto da metade do total (Figura 2). Non obstante, cabe destacar que este tipo de prestación está diminuíndo significativamente.

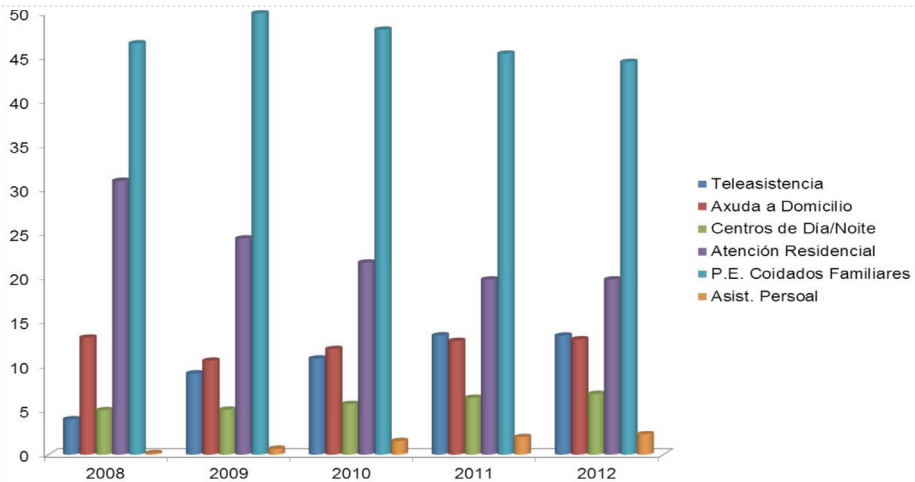


Figura 2: Evolución das principais prestacións á dependencia. España, 2009-2012 (%)

Pola contra, o servizo de axuda a domicilio posúe unha asignación bastante baixa, sobre todo tendo en conta que esta estaba chamada a ser a prestación máis importante nun sistema que, segundo establece a Lei de Dependencia, aposta pola permanencia das persoas dependentes no seu entorno sempre que sexa posible.

4. – Caracterización do mercado laboral de servizos sociais

Considerando as ramas de actividade que a literatura especializada considera como o emprego vinculado aos servizos sociais¹, pódese analizar a evolución e composición do emprego, a partir dos datos da EPA (Figura 3). O emprego nas actividades de servizos sociais medrou considerablemente dende 2008 e tan só descendeu levemente no último ano do período considerado.

¹ Divisións 87, Asistencia en establecementos residenciais, e 88, Actividades de servizos sociais sen aloxamento, da CNAE-2009.

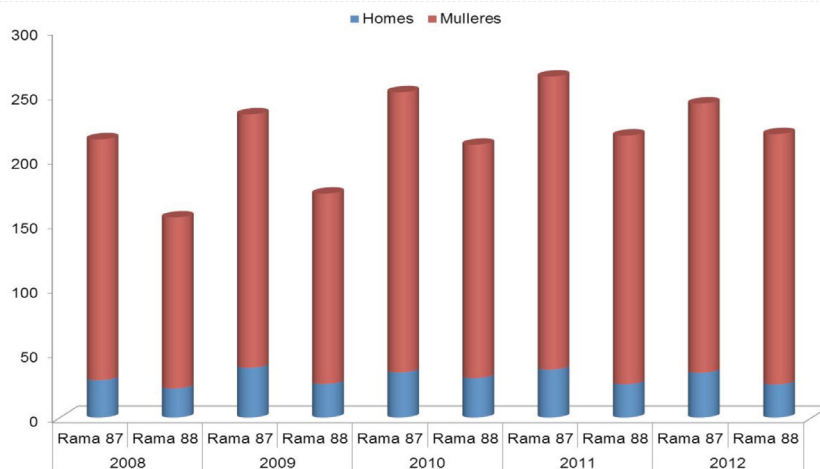


Figura 3: Nivel de emprego nas ramas de servizos sociais. España, 2008-2012 (miles de persoas)

O incremento relativo é lixeiramente superior ao 40%, máis intenso na rama de servizos sociais sen aloxamento (47%) que na rama de asistencia en establecementos residenciais (37%). Hai que remarcar que este resultado obtense nun contexto económico moi adverso que provocou unha importante destrución de traballo na maioría dos sectores de actividade.

Por último, destacar o elevado peso do emprego feminino (en torno ao 86%). Elo non se debe só á histórica presenza de mulleres no sector, senón que tamén se debe ao feito de que a sociedade segue considerando estas ocupacións como femininas (moi influenciada porque tradicionalmente os coidados persoais no fogar eran responsabilidade case que exclusiva das mulleres).

5. – Estimacións de emprego

5.1. – Metodoloxía de estimación

A metodoloxía utilizada para realizar as estimacións de xeración de emprego é a mesma que a empregada no LBD, pero actualizando a información de base a partir dos datos estatísticos dispoñibles e das modificacións legislativas máis recentes.

Segundo o LBD, o desenvolvemento do sistema de protección da dependencia tradúcese na xeración de máis de 260.000 novos traballos directos (352.235 en termos brutos). Para realizar esta estimación, o LBD usa un modelo de coeficientes fixos para calcular a demanda (Figura 4), baseado en hipóteses acerca da asignación de recursos e dos coeficientes de emprego por persoa dependente, para cada tipo de recurso e cada grao de dependencia.

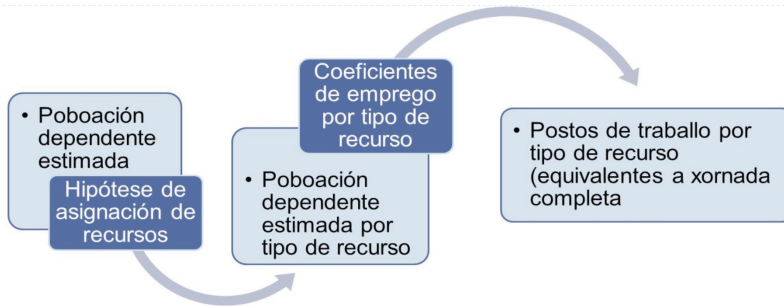


Figura 4: Metodoloxía de estimación

É preciso reiterar a relevancia dos supostos realizados sobre diversos aspectos dos modelos de impacto (preferencias, número de dependentes, grao de desenvolvemento, etc.) xa que un modelo de impacto é tan bó ou tan malo como a información de base coa que se alimenta (Fernández e Fernández, 2013 [3]). Tendo en conta o anterior, para realizar esta estimación, a hipótese de asignación de recursos obtense da información estatística do SAAD a 31 de agosto de 2012 e os coeficientes de emprego por tipo de recurso proveñen da lexislación vixente a tal efecto (Resolución, de 2 de decembro, da Secretaria de Estado de Política Social, Familias e Atención á Dependencia e á Discapacidade [4], do Real Decreto Decreto 570/2011 [5] e do Real Decreto-lei 20/2012).

5.2. – Resultados

En 2015 toda a poboación dependente debería estar baixo a protección do SAAD. Dado que a fase de aplicación do SAAD que falta por completar se refire á poboación dependente de menor gravidade, sería lóxico esperar que a maior parte do emprego potencial xa se houbera xerado nas etapas de aplicación precedentes. Os resultados da estimación do potencial de creación de postos de traballo da plena implantación do SAAD en España preséntase para dous escenarios. No escenario 1, para calcular a poboación dependente, úsanse as taxas de prevalenza extraídas do LBD e, no escenario 2, as extraídas dos datos estatísticos do SAAD.

	Xeración bruta de emprego	Poboación dependente cuberta	Xeración neta de emprego 2012-2015
Estimación 01/07-08/12	136.730	775.725	--
Escenario 1 (prevalenza LBD)	235.682	1.389.011	98.952
Escenario 2 (prevalenza SAAD)	228.009	1.343.788	91.279

Figura 5: Poboación dependente estimada e xeración de emprego en España, 09/2012-2015 (empregos equivalentes a xornada completa)

Como se mostra na Figura 5, ata 2015 poderían xerarse como máximo entre 228.009 e 235.682 postos de traballo brutos. Comparando o potencial de xeración de emprego de 2015 e de 2012 (empregos que xa deberían haberse creado), o emprego que debería crearse entre estes anos para dar cobertura a toda a poboación dependente estimada oscila entre 91.279 e 98.952 novos empregos equivalentes a xornada completa nas actividades relacionadas coa atención á dependencia.

6. – Conclusión

Segundo as estimacións do LBD, a introdución dun sistema de atención á dependencia levaría asociada a creación de 262.735 novos postos de traballo equivalentes a xornada completa nas actividades relacionadas coa atención ás persoas dependentes. Pola contra, os datos dispoñibles indican que o incremento real no emprego rexistrado derivado da implantación do SAAD está lonxe de acadar as expectativas. Aínda que o impacto sobre o emprego da posta en marcha do SAAD é indiscutible, os postos de traballo asociados á atención da dependencia estanse xerando a un ritmo máis lento do agardado debido, principalmente, á profunda crise económica e á expansión das prestacións para coidados familiares.

Estímose a xeración bruta de emprego para España para a plena implantación do SAAD. O impacto directo oscila entre os 228.009 e 235.682 postos de traballo equivalentes a xornada completa. Se ben parece lóxico que a maior parte do potencial de xeración de emprego tiña que estar xa despregado en 2012 coa protección dos dependentes de grao II e III, a realidade é que a enorme brecha existente entre beneficiarios reconecidos e beneficiarios atendidos retrasou a xeración deses empregos. Entre 2012 e 2015, período no que teoricamente só faltan por cubrir os dependentes de grao I, en España deberíanse crear entre 91.279 e 98.952 empregos, o que supón case a metade dos empregos potenciais totais que levaría asociada a posta en marcha do SAAD.

Os resultados da estimación reflicten, por tanto, que existen posibilidades reais de xeración de emprego no sector dos servizos sociais dedicados ao coidado de dependentes. Dado que estamos ante un sector fortemente feminizado, estas oportunidades de emprego irían encamiñadas principalmente ás mulleres. E a creación destes empregos tería dúas implicacións importantes: a mellora dos indicadores laborais, tanto femininos como xerais; e a prestación de atención profesional para as persoas en situación de dependencia.

Referencias

- [1] ESPAÑA. Real Decreto-lei 20/2012, de 13 de xullo, de medidas para garantir a estabilidade orzamentaria e de fomento da competitividade. Boletín Oficial do Estado, 14 de xullo, núm. 168, p. 50428-50518.
- [2] MINISTERIO DE TRABAJO E ASUNTOS SOCIAIS (2005): *Atención a las personas en situación de dependencia en España. Libro Blanco*. Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais. Madrid.



- [3] FERNÁNDEZ, Melchor; FERNÁNDEZ, Diana (2013): «A relevancia dos supostos nos modelos de impacto económico: o caso da Lei de Dependencia, en MAREY, Manuel F.; PEREIRA, Xesús; FRANCO, Luis: *Ferramentas para a Formulación e Avaliación de Proxectos*. Edicións Lóstrego. Santiago de Compostela.
- [4] ESPAÑA. Resolución, de 2 de decembro de 2008, da Secretaría de Estado de Política Social, Familias e Atención á Dependencia e á Discapacidade, pola que se publica o Acordo do Consello Territorial do Sistema para a Autonomía e Atención á Dependencia, sobre criterios comúns de acreditación para garantir a calidade dos centros e servizos do Sistema para a Autonomía e Atención á Dependencia. Boletín Oficial do Estado, 17 de decembro, num. 303, p. 50722-50725.
- [5] ESPAÑA. Real Decreto 570/2011, de 20 de abril, polo que se modifica o Real Decreto 727/2007, de 8 de xuño, sobre criterios para determinar as intensidades de protección dos servizos e a contía das prestacións económicas da Lei 39/2006, de 14 de decembro, de Promoción da Autonomía Persoal e Atención ás persoas en situación de dependencia e se establecen as prestacións económicas da Lei 39/2006, de 14 de decembro, de Promoción da Autonomía Persoal e Atención ás persoas en situación de dependencia para o exercicio 2011. Boletín Oficial del Estado, 11 de maio, num. 112, p. 47936-47940.





As mulleres nas cooperativas de traballo asociado en Galicia. 2008-2012

Fernando Corbelle Cacabelos, Raquel Doallo Álvarez e María D. Santos Rey
Universidade de Santiago de Compostela
(fernando.corbelle@rai.usc.es; raqueldoallo@gmail.com; maria.santos@usc.es)

Resumo – Co obxectivo de elaborar unha análise de xénero nas cooperativas de traballo asociado en Galicia, realizouse un estudo do panorama actual das iniciativas constituídas no período 2008-2012 a través dos datos dispoñibles no Rexistro de Cooperativas de Galicia. Mediante as súas principais magnitudes socioeconómicas, desagregouse por sexos a participación das persoas socias en relación á súa presenza nos órganos de decisión e responsabilidade das cooperativas. Os resultados permiten extraer conclusións arredor do emprendemento cooperativo en tempos de crise e do perfil das iniciativas que contan con socias-traballadoras mulleres.

1. – Introducción

É un reto pendente das sociedades actuais acadar a igualdade de xénero. Son numerosas as declaracións e comunicacións de organismos internacionais, nas últimas décadas, que reclaman máis protagonismo para as actuacións encamiñadas a lograr este fin [7].

No marco de crise actual, no que traballar por conta allea resulta dificultoso e no que os datos de desemprego son os máis elevados da historia en Galicia (22.35%, EPA - 1º trimestre de 2013), unha das alternativas que colle máis forza é a opción de autoempregarse. Neste senso, as cooperativas son unha fórmula de emprendemento colectivo en voga nos últimos anos, entre outras razóns pola súa adaptabilidade ante condicións socioeconómicas adversas.

Este artigo céntrase nas cooperativas de traballo asociado (unha das tipoloxías recoñecidas pola Lei de Cooperativas de Galicia), como forma xurídica óptima para o autoemprego en igualdade de condicións entre mulleres e homes. Co obxectivo de coñecer a participación das mulleres nas cooperativas de traballo asociado no seu dobre rol de socias-traballadoras, estudáronse os principais trazos característicos e evolución das cooperativas de traballo asociado constituídas nos últimos anos (2008-2012), a través da análise empírica dos datos dispoñibles no Rexistro de Cooperativas de Galicia.

Nunha primeira parte do artigo, faise un resumo das principais vantaxes e beneficios que o emprendemento, non só baixo a fórmula cooperativa, vén mostrando en cuestións de xénero, tanto en Galicia como a nivel global. Na segunda parte, descríbense os resultados principais da análise empírica realizada para as 122 cooperativas que conforman a mostra obxecto de estudo. Por último, o apartado de conclusións vén corroborar para Galicia elementos de coincidencia cos resultados positivos doutros estudos globais sobre

cooperativismo baixo un enfoque de xénero. Neste traballo de investigación analizáronse por vez primeira aspectos que poden servir de punto de partida para afondar nas vantaxes e beneficios que as cooperativas de traballo asociado suman á decisión das mulleres de crear o seu propio posto de emprego.

2. – Cooperativismo e mulleres emprendedoras.

As cooperativas son empresas nas que prima o papel das persoas sobre o capital. Do total de cooperativas activas en Galicia¹, aproximadamente o 50% son cooperativas de traballo asociado, que teñen por obxecto a prestación do traballo das persoas socias para producir en común bens e servizos. Representan unha opción de autoemprego onde a propiedade está en mans das persoas traballadoras, que asumen así o protagonismo na toma de decisións. Esta alternativa supón, ademais, a aceptación dos principios e valores² cooperativos. Os estudos existentes destacan o papel das cooperativas de traballo asociado en relación á súa capacidade de resistencia e adaptación en contextos de crise, de xeito especial en canto á creación e mantemento do emprego na contorna das persoas socias. A combinación entre flexibilidade e seguridade laboral, e unha maior implicación das persoas socias propiciada pola xestión democrática e participativa, son as principais fortalezas das cooperativas [6]. En relación á presenza das mulleres nas cooperativas, hai evidencias dunha maior facilidade de acceso ao mercado laboral a través desta fórmula de autoemprego [5], en tanto que a implicación das persoas traballadoras nas decisións empresariais facilita a implantación de políticas de conciliación entre a vida familiar e laboral. Diversos estudos tamén mostran que esta forma xurídica facilita o acceso das mulleres aos postos directivos [2].

No territorio galego, a taxa de emprendemento feminino (global, non só nas cooperativas) duplicábase en 2011 con respecto do 2010 reducíndose o *gap* coa masculina. O sector no que se concentran as actividades é o de servizos [8] e, por norma xeral, os negocios propiedade de mulleres son de menor dimensión que os creados por homes mais teñen un crecemento máis sólido [1]. A pesar dos logros acadados nos últimos anos, a porcentaxe de empresas galegas nas que hai mulleres nos órganos de administración elévase ao 28.95%, a maior participación de todo o Estado [4]. Nas empresas de economía social -onde están ubicadas as cooperativas- a presenza das mulleres, tanto como persoas socias como en canto á súa participación nos órganos de decisión e responsabilidade, é maior ca nas empresas convencionais mais aínda non paritaria [5].

1 Rexistro de Cooperativas de Galicia.

2 Tanto a definición de cooperativa como os principios e valores do cooperativismo están dispoñibles en: <http://ica.coop/es/node/1625>. Data consulta: 12/06/2013. Entre os valores citados pola Alianza Cooperativa Internacional – ACI atópase o da igualdade.



3. – Análise empírica no período 2008-2012

3.1. – Acceso ao emprego

Cooperativas e participación das mulleres como socias-traballadoras

No período 2008-2012, constituíronse en Galicia un total de 122 cooperativas de traballo asociado, na súa meirande parte formadas por 3 ou 4 persoas socias. De feito, no 60% dos casos trátase de cooperativas de 3 persoas físicas, o mínimo establecido pola Lei de Cooperativas de Galicia. Atendendo aos ritmos de creación, os datos mostran un crecemento expoñencial: en 2010 constituíronse un 28,57% máis de cooperativas ca no ano anterior, mentres que en 2012 a porcentaxe respecto a 2011 ascendeu ao 46,43%. Estas altas taxas veñen corroborar resultados doutros estudos, que indican que no ámbito do emprendemento a fórmula cooperativa é especialmente atractiva en tempos de crise.

En termos de empregos xerados, en Galicia un total de 453 persoas socias decidiron autoempregarse como cooperativistas no período, dentro das cales máis da metade (52,54%) son mulleres. Neste caso hai diferenzas visibles segundo o ano de creación, destacando 2010 como especialmente positivo para a inserción sociolaboral das mulleres: practicamente o 80% das „novas“ persoas cooperativistas foron mulleres.

Ano	2008	2009	2010	2011	2012	2008-2012
Taxa de variación interanual	-	28.57%	16.67%	33.33%	46.43%	192.86%
Mulleres / Total persoas socias	36.21%	46.51%	78.95%	54.22%	48.00%	52.54%
Cooperativas con socias mulleres	78.57%	83.33%	85.71%	85.71%	85.37%	84.43%

Táboa 1: taxa de variación das cooperativas creadas e participación das mulleres como socias e nas cooperativas

Fonte: Elaboración propia con datos do Rexistro de Cooperativas de Galicia

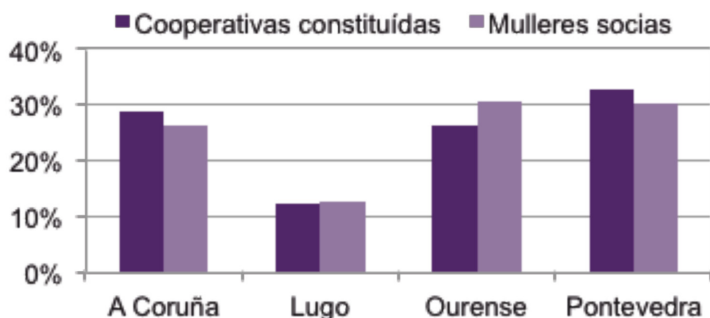
O 84,43% do total de cooperativas constituídas³ en 2008-2012 en Galicia conta con mulleres socias traballadoras. Se analizamos esta mostra, no 62,14% dos casos as mu-

3 Pretendendo reflectir unha imaxe fiel da creación de cooperativas de traballo asociado en Galicia como fórmula de xestión colectiva e democrática (unha persoa, un voto, independentemente do capital achegado) excluimos da mostra analizada a unha cooperativa creada no 2011 que polas súas características especiais está encadrada no ámbito do traballo asociado mixto, contando con 2 persoas socias capitalistas a maiores do total de persoas socias traballadoras. Mais debemos igualmente citar a experiencia por supoñer no seu ano de constitución a creación de 148 postos de emprego cooperativistas, onde o 23,65% foron mulleres.

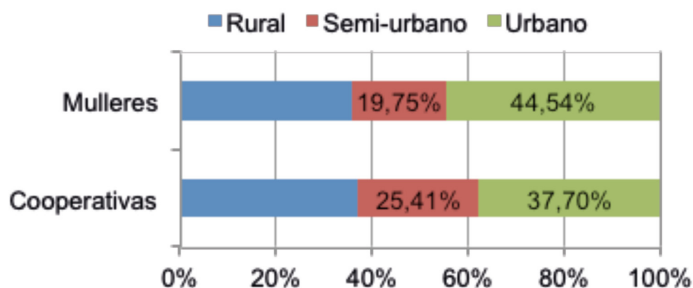
lles representan polo menos a metade do total de persoas socias promotoras e no 17,21% conforman o total do equipo promotor da cooperativa.

Onde nacen e onde traballan as cooperativas constituídas no período?

a)



b)



Nota: ámbito rural: municipios \leq 10.000 habitantes; ámbito semi-urbano: municipios entre 10.000 hab. e 40.000 hab.; ámbito urbano: municipios \geq 40.000 hab.

Gráfica 1: cooperativas e mulleres socias no período 2008-2012, a) por provincias e b) por ámbito de actuación

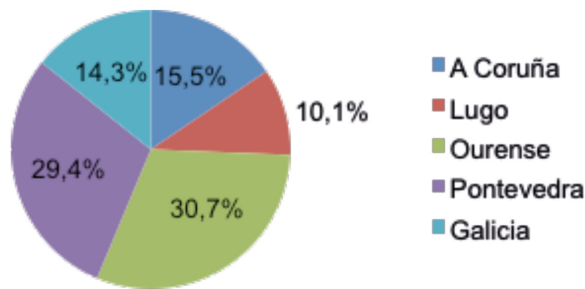
Fonte: Elaboración propia con datos do Rexistro de Cooperativas de Galicia

Por provincias, é Pontevedra, cun 32,79%, seguida de A Coruña e Ourense, onde se crearon máis cooperativas no período 2008-2012. Lugo, cun 12,30%, é a provincia onde radica o domicilio social dun menor número de cooperativas. Como mostra a gráfica 1, o 37,70% das cooperativas naceron nalgunha das sete grandes cidades galegas⁴, fronte ao 19,75% en

4 Por orde descendente en función do número de cooperativas constituídas: Vigo, Santiago de Compostela, Lugo, A Coruña, Ourense. No período de estudo, ningunha cooperativa ubicou o seu domicilio social en Ferrol e Pontevedra.

entornos semiurbanos e o 35,71% de cooperativas constituídas en poboacións rurais. Neste senso, é de destacar que as mulleres „preferisen“ en maior medida autoempregarse como cooperativistas no ámbito urbano, onde ubicou a súa cooperativa o 44,54% das mulleres socias. Esta proporción é maior á que cabería esperar se a comparamos cos datos sen desagregar e convida a analizar en futuras investigacións que factores facilitan ás mulleres unha maior inserción laboral nas cooperativas galegas de ámbito urbano. De atopar eses factores e no caso de que se poidan potenciar no ámbito rural, podería ser unha liña de partida para a mellora da empregabilidade cooperativa das mulleres galegas en ámbitos non urbanos.

En referencia ao alcance xeográfico das actividades realizadas, este é maioritariamente provincial, con máis do 84% de cooperativas cun ámbito de actuación menor ao autonómico, con resultados equivalentes se descendemos á análise desagregada por sexos.

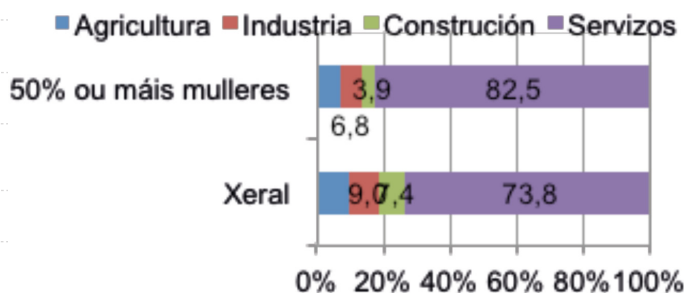


Gráfica 2: Alcance xeográfico das cooperativas que contan con mulleres socias-traballadoras
Fonte: Elaboración propia con datos do Rexistro de Cooperativas de Galicia

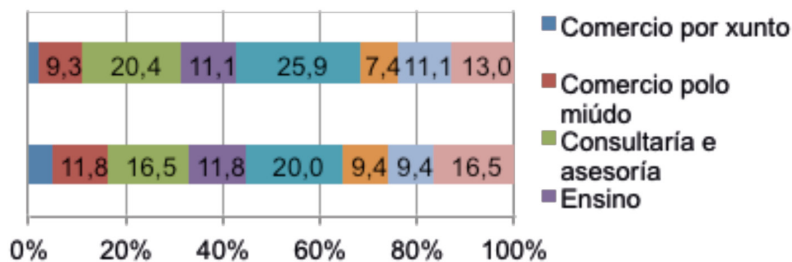
Sectores de actividade

Atendendo aos sectores de actividade das cooperativas constituídas, en Galicia o 73,77% traballa no sector servizos. Esta distribución é aínda máis evidente se centramos a análise nas cooperativas onde participan mulleres como persoas socias.

a)



b)



Gráfica 3: a) distribución das cooperativas por sectores de actividade e b) distribución por actividades do sector servizos

Fonte: Elaboración propia con datos do Rexistro de Cooperativas de Galicia

Por orde de importancia, as mulleres autoempréganse maioritariamente no sector de hostalería seguido de actividades relacionadas coa consultaría e asesoría cun 20% e 16,47% respectivamente, porcentaxes que aumentan se analizamos aquelas cooperativas onde as mulleres representan polo menos a metade das persoas socias. Séguenas en orde descendente de importancia os servizos de ensino, comercio, ocio e cultura e servizos sociais.

3.2. – Participación nos órganos de decisión e cargos de responsabilidade

O consello reitor é o órgano de goberno, xestión e representación da sociedade cooperativa, con suxeición ao establecido na Lei de Cooperativas de Galicia, nos estatutos e na política interna fixada pola asemblea xeral. Non obstante, nas cooperativas cun número de persoas socias inferior a dez, a asemblea pode optar por nomear a unha persoa física que debe ter a condición de socia para que actúe como administradora única en substitución do consello reitor, coas mesmas competencias e réxime establecido para este⁵. En Galicia, un 97% das cooperativas creadas no período de estudo poden elixir entre ambas fórmulas de representación, o que nos dá unha idea do reducido tamaño das mesmas en termos de persoas socias. Destas, o 46,61% opta pola administración única fronte ao consello reitor, que habitualmente está conformado por tres persoas, de entre as cales son obrigatorios os cargos de presidencia e secretaría. Ata a modificación da Lei de Cooperativas de Galicia⁶ era obrigatoria, tamén, a figura da intervención de contas⁷.

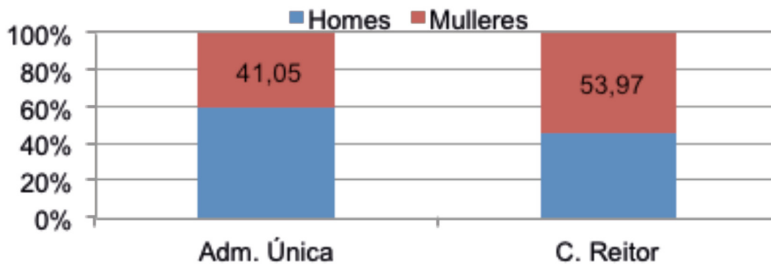
5 Artigo 41.1 da Lei de Cooperativas de Galicia.

6 Presidencia da Xunta de Galicia: Lei 14/2011, do 16 de decembro, pola que se modifica a Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia. DOG, nº 2, do 3 de xaneiro de 2012, pp. 236-305.

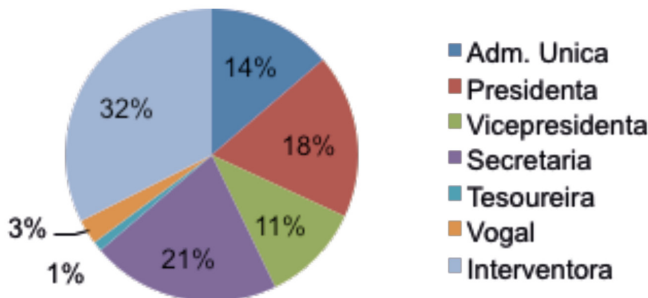
7 Na análise imos incluír esta figura como un cargo de responsabilidade, é dicir, tanto os cargos do consello reitor como o da administración única estarán incrementados no número de cargos de intervención acordados nos estatutos da cooperativa.

As cooperativas de traballo asociado que se acollen ao seu dereito de administración única están representadas case o 60% dos casos por homes, mentres que nas que se opta por un consello reitor son mulleres as que participan en maior medida nos órganos de decisión. Podemos dicir que se confirma que as cooperativas de traballo asociado contan cunha maior presenza de mulleres tanto en termos de creación de emprego como en canto á súa participación nos órganos de decisión e cargos de responsabilidade.

a)



b)



Gráfica 4: a) participación nos órganos de decisión e cargos de responsabilidade e b) distribución dos cargos das mulleres que ocupan postos de responsabilidade

Fonte: Elaboración propia con datos do Rexistro de Cooperativas de Galicia

Afondando no papel da muller dentro dos órganos de responsabilidade e decisión, os datos mostran que un 32% ocupa o posto de intervención. O mesmo peso é o que lle corresponde á participación na administración única e na presidencia conxuntamente. Un 21% das mulleres con cargos ocupan o posto de secretaria. O 15% restante distribúese entre vicepresidencia, tesourería e vogalías, mais débese sinalar que estes tres cargos son voluntarios, o que inflúe directamente na súa proporcionalidade.

Tendo en conta a análise por sectores de actividade anteriormente realizada, comprobouse que os resultados se mantiñan unha vez reducida a mostra a aquelas cooperativas con presenza de mulleres nos cargos de decisión e responsabilidade (maioritaria ou non). En canto ás actividades do sector servizos, aínda que se manteñen os máis importantes, atópanse menos concentrados que na análise do punto 3.1.c). Se analizamos a mostra onde as mulleres son polo menos maioría nos órganos de decisión e cargos de responsabilidade, o único cambio de importancia é a perda de peso da hostalería en favor das actividades de ocio e cultura.

4. – Conclusións

Os resultados obtidos tras a análise empírica realizada para as 122 cooperativas constituídas no período mostran unha tendencia crecente á opción da poboación galega polo autoemprego cooperativo, en consonancia ao ocorrido noutras etapas históricas de crise en Galicia, así como neste período de estudo noutras rexións españolas e europeas. As mulleres toman parte nesta tendencia e conformaron máis da metade do total de novos empregos cooperativos creados.

A maior parte das cooperativas constituídas desenvolve a súa actividade nun ámbito provincial, no sector servizos e contan con catro ou menos persoas socias. Ademais da idiosincrasia do tecido empresarial galego, caracterizado polo seu pequeno tamaño, é de esperar que a crise inflúa especialmente na redución de posibilidades de lanzamento de iniciativas que esixen un maior esforzo de investimento inicial. Neste senso, este é un probable factor explicativo da escasa presenza de actividades tradicionalmente masculinizadas na mostra analizada, caso dos sectores industrial e construción. Sería interesante para futuros estudos afondar neste aspecto.

Tras a análise das mulleres nos órganos de responsabilidade e decisión, parte diferenciadora importante das cooperativas de traballo asociado, atopamos unha participación elevada con respecto doutras formas xurídicas, mais non chega a acadarse o equilibrio entre os dous sexos.

Recoñecemento

Agradecemos a colaboración do persoal da Subdirección Xeral de Cooperativas e Economía Social da Consellería de Traballo e Benestar, especialmente a de María Luz Hermilla (xefa do Rexistro Galego de Cooperativas) e ás persoas responsables dos rexistros provinciais, sen as cales non tería sido posible desenvolver este traballo. Tamén ao persoal administrativo do COGACO e ao noso titor, polas súas orientacións e recomendacións durante o proxecto “Fomación de titoras/es de asesoramento a proxectos cooperativos”, que no momento de publicación deste artigo xa chegou á súa finalización.



Referencias

- [1] BANESTO – Fundación Sociedad y Tecnología e OMEGA (2010): Impacto de la actividad empresarial femenina en la economía española. Disponible en: http://www.mujeresempresarias.org/empresas/omega/documentos/ES_%20Impacto.pdf. Data consulta: 13/06/2013.
- [2] CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO - COCETA, (2012): Mujeres activas en las PYMES: prácticas innovadoras de promoción de la figura de la mujer co-empresadora en el seno de las PYMES europeas y en las relaciones industriales. Disponible en: <http://www.coceta.coop/publicaciones/mujeres-activas-pymes.pdf>. Data consulta: 12/06/2013.
- [3] CONSELLO DA UNIÓN EUROPEA: Conclusións da Presidencia do 23 e 24 de marzo do 2006. nº 7775/1/06 REV 1. Bruxelas, 18 de maio de 2006. Disponible en: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/es/ec/89026.pdf. Data consulta: 13/06/2013.
- [4] INFORMA D&B – Grupo CESCE (2013): Las mujeres en los consejos de administración y organismos de decisión de las empresas españolas. Marzo 2013. Disponible en: <http://www.informa.es/estudios-de-informa-db>. Data consulta: 13/06/2013.
- [5] MARTÍNEZ LEÓN, I.M.; Arcas Lario, N. e García Hernández, M. (2011): La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social. En: REVESCO. La economía social y la igualdad de género. Segundo Cuatrimestre de 2011, nº 105, pp. 143 a 172. ISSN: 1885-8031. Disponible en: www.ucm.es/info/revesco. Data consulta: 13/06/2013.
- [6] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE LAS COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN INDUSTRIAL, ARTESANAL Y DE SERVICIOS – CICOPA (2011): A pesar de las dificultades, las cooperativas de industria y servicios, resisten a la crisis y sus consecuencias. Bruselas, xuño de 2011. Disponible en: http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/REPORT_ON_CRISIS_ES.pdf. Data consulta: 13/06/2013.
- [7] PARLAMENTO EUROPEO, CONSELLO DA UNIÓN EUROPEA E COMISIÓN EUROPEA: Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea. D.O.C.E., nº C 364/1, do 18 de decembro de 2000. Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf. Data consulta: 12/06/2013.
- [8] UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA – USC, BIC GALICIA E CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA - CEG (2011): Informe Ejecutivo Galicia 2011. Global Entrepreneurship Monitor. National Reports. Disponible en: <http://www.gemconsortium.org/docs/download/2628>. Data consulta: 13/06/2013.





Perspectiva de xénero nos centros tecnolóxicos galegos

M^a Isabel Diéguez Castrillón e Xulia Guntín Araujo

Universidade de Vigo e Universidade de Santiago de Compostela

(idieguez@uvigo.es, xulia.guntin@usc.es)

Resumo – O obxectivo do traballo é a análise das pautas de comportamento en termos de igualdade e diversidade de xénero nun ámbito concreto e importante da ciencia e a tecnoloxía, concretamente os centros tecnolóxicos galegos (CTs). Empregando información primaria subministrada polos centros tecnolóxicos galegos, realizamos un diagnóstico de igualdade nesta contorna.

Os principais resultados permiten concluír que nos CTs galegos existe un relativo equilibrio de xénero nos seus cadros de persoal, excepto nos CTs con perfil TICs, nos que se detecta un destacado nesgo de xénero, propiciado polo perfil formativo do persoal. Tamén se constata que os postos directivos están considerablemente masculinizados. Desde a perspectiva de xénero, o perfil do emprego dos CTs aseméllase máis ao correspondente a organismos públicos de investigación e educación superior que ao de empresas do sector privado

1. – Introducción

Na Unión Europea as mulleres constitúen na actualidade 1/3 dos investigadores aínda que esta porcentaxe varía segundo os países, as áreas temáticas e o ámbito público o privado [5]. Describe a chamada “segregación horizontal”, segundo a cal as mulleres tenden a concentrarse en determinadas áreas temáticas, e a “segregación vertical”, que sinala a menor participación feminina en postos de maior prestixio e responsabilidade.

Así as mulleres están especialmente infra-representadas nas actividades relacionadas coa innovación tecnolóxica e só constitúen o 19% dos investigadores no sector industrial europeo [5], o que segundo diversos autores limita a capacidade de crecemento e innovación do tecido empresarial [5].

No campo da innovación e transferencia de tecnoloxía atopámonos con organizacións, no caso español como os centros tecnolóxicos (CTs), que se definen como entidades de innovación e tecnoloxía sen fins de lucro que teñen como misión contribuír ao desenvolvemento e fortalecemento da capacidade competitiva das empresas. Este tipo de organizacións prestan ás empresas unha grande variedade de servizos tecnolóxicos, como ensaios e análises, cursos de formación, asesoramento, consultaría tecnolóxica e realización de proxectos de investigación e desenvolvemento tecnolóxico (IDT).

Cada vez se constata a existencia de maior abundancia de literatura sobre os centros tecnolóxicos, [1] [2] [3] [4], porén aínda é escasa, ou case nula, a que incorpora a perspectiva de xénero. Pode existir a tentación de asimilar, a estes efectos, estas organizacións a organismos de investigación e universidades, estendendo os estudos realizados para o sistema público de investigación, ou no ámbito xeral da ciencia. Entendemos que sobre esta cuestión os CTs teñen un comportamento diferenciado que debemos coñecer e no que poden estar presentes problemas comúns con outras fontes institucionais de coñecemento e tamén unha significativa influencia das dinámicas propias das estruturas empresariais.

O obxectivo do presente traballo é realizar unha avaliación da situación da diversidade de xénero e a igualdade nos centros tecnolóxicos galegos, o que constitúe un diagnóstico de igualdade dos mesmos.

2. – Radiografía de xénero nos centros tecnolóxicos

2.1. – Centros Tecnolóxicos en Galicia

Para identificar os CTs que conforman o ámbito de análise recorreremos aos dous rexistros que existen a nivel español e que permiten identificar ás organizacións consideradas como CTs:

- A Federación de Entidades de Innovación e Tecnología (FEDIT). Na actualidade conta con 45 asociados entre os que figuran unicamente dous CTs galegos, o ITG e GRADIANT. FEDIT esixe que a organización teña titularidade privada.
- Rexistro de Centros Tecnolóxicos regulado no Real Decreto 2093/2008, de 19 de decembro. Na actualidade¹ comprende 75 organizacións cualificadas como CTs. Os CT galegos que figuran neste rexistro son 5: AIMEN, CTAG, ANFACO-CECOPESCA, ITG, GRADIANT.

Engadimos aos que figuran nestes rexistros, os creados en Galicia ao amparo do Plan Galego de I+D 2006-2010 e que constan na Rede de Centros Tecnolóxicos de Galicia. Así, podemos considerar que o censo de CTs galegos está conformado por 17 centros con distintos perfís, carácter sectorial e en fases diferentes de desenvolvemento. A relación detallada figura na seguinte táboa:

Acrónimo	Denominación	Sector	Carácter	Localidade
AIMEN*	Asociación investigación metalúrxica do noroeste	Industrial diverso	Privado	O Porriño
ANFACO-CECOPESCA*	Centro técnico nacional de conservación de produtos da pesca e acuicultura	Pesca e alimentación	Privado	Vigo
CETAL**	Centro tecnolóxico agroalimentario	Agroalimentario	Público Adm central	Lugo

1 Estos datos se corresponden a octubre de 2012.

CETECA**	Centro tecnolóxico da carne	Alimentación	Público Adm galega	Ourense
CETGA*	Centro tecnolóxico galego de acuicultura	Acuícola	Privado	Ribeira
CETMAR**	Centro tecnolóxico do mar	Pesca e alimentación	Público	Vigo
CETNAGA**	Centro tecnolóxico do naval galego	Naval	Privado	Ferrol
CETPEC*	Centro tecnolóxico da pesca	Pesca	Privado	Celeiro
CIS-GALICIA**	Centro de innovación e servizos da tecnoloxía e deseño	Tecnoloxías industriais	Público Adm Galega	Ferrol
CIS-MADEIRA**	Centro de innovación e servizos da madeira	Madeira	Público Adm Galega	Ourense
CTG**	Centro tecnolóxico do granito	Materias de construción	Privado	O Porriño
CTAG*	Fundación para a promoción da innovación, investigación e desenvolvemento na industria de automoción de Galicia	Automoción	Privado	O Porriño
EnergyLab**	Centro tecnolóxico da eficiencia e sostenibilidade enerxética	Enerxía e medio ambiente	Privado	Vigo
FCTP**	Fundación centro tecnolóxico da lousa	Materias de construción	Privado	Valdeorras
GRADIANT*	Fundación centro tecnolóxico de telecomunicación de Galicia	TIC	Privado	Vigo
ITG**	Instituto tecnolóxico de Galicia	Enerxía e Construción	Privado	A Coruña
CESGA*	Centro tecnolóxico de supercomputación de Galicia	TIC e Computación	Público, vinculado ao CSIC e universidades	Recoñecida como ICTS

Táboa 1: Relación de Centros Tecnolóxicos de Galicia²

- 2 Nesta relación falta o Centro tecnolóxico lácteo (Aula de produtos lácteos da USC) que está en proceso de fusión co CETAL. Na última convocatoria de subvencións da Consellería de Economía e Industria da Xunta de Galicia dirixida a centros tecnolóxicos, discrimina entre centros tecnolóxicos xa consolidados (con * na táboa) e pre-centros tecnolóxicos de recente creación ou en transformación (con ** na táboa). Nese ano 2010 figuraban como posibles beneficiarios desa liña de subvención dous centros que non chegaron a ter actividade real e neste momento na práctica non existen, referímonos ao Centro tecnolóxico do plástico, e ao Centro tecnolóxico textil.

2.2. – Radiografía de xénero nos centros tecnolóxicos galegos

Para realizar un diagnóstico de igualdade dos centros tecnolóxicos galegos recompilouse información básica do 95% dos CTs galegos, a través dunha ficha que foi cumprimentada polas persoas responsables dos mesmos nos primeiros meses do ano 2013.

En termos de emprego, as mulleres supoñen o 46,5% do persoal dos CTs. Este dato reflicte que o comportamento do emprego nos CTs aseméllase bastante ao correspondente nos últimos anos ao emprego europeo en actividades de investigación en educación superior (40%) e no sector público (40%) e está bastante lonxe do asociado á investigación no sector empresarial europeo (19%). Se comparamos cos datos do caso español, tamén se asemella máis ao comportamento do emprego en investigación e educación superior (40%) e no sector público (48%), que ao sector empresarial (28%)³.

Segundo o tipo de contrato, observamos nos CTs unha relación mulleres/homes relativamente equilibrada no correspondente á temporalidade. Por outra parte destaca a maior porcentaxe de mulleres con contrato a tempo parcial, unha tendencia común no ámbito da ciencia e tecnoloxía no que as mulleres teñen maior probabilidade de traballar a tempo parcial (European Comisión, 2013).

En canto ao nivel formativo do persoal, chama a atención a escasa presenza de traballadores con título de doutor nos CTs, se ben, a relación mulleres/homes presenta certo equilibrio (42,46%) que está en consonancia coa proporción de mulleres que teñen alcanzado o título de doutor a nivel europeo (46%) e en España (47%) nos últimos anos.

A análise ocupacional do persoal dos centros tecnolóxicos permítenos observar desequilibrios de xénero importantes nos postos directivos dos CTs, ao contrario do que sucede nos postos técnicos e de administración, nos que se constata importante presenza feminina.

% de mulleres nos cadros de persoal dos CTs: 46, 5						
Tipo de contrato			Doutor	Categoría del contrato		
Indefinido	Temporal	Parcial		Directivo	Técnico	Otro
48,26%	43,88%	55,22%	42,64%	25,32%	42,36%	55,00%

Táboa 2: Emprego nos CTs

Desde o punto de vista sectorial, podemos agrupar os CTs en tres categorías: industriais; recursos naturais, TIC e alimentación. Neste último epígrafe integramos a todos os centros con actividade baseada na explotación de recursos naturais e na súa transformación incluíndo o sector alimentario.

3 Os últimos datos dispoñibles figuran no informe elaborado pola Comisión Europea (2013): She figures, con información do ano 2010 para EU-27.



As porcentaxes máis baixas de presenza feminina no cadro de persoal atopámolas nos CTs dos sectores industriais e TIC, o que podería ser explicado nunha primeira aproximación polo nesgo existente na formación académica.

Analizando a formación en perspectiva sectorial, destaca a presenza de mulleres con título de doutor en CTs menos próximos ao perfil industrial ou enxeñeril. Nos que dispoñen de máis dunha persoa con título de doutor, a porcentaxe de mulleres supera o 50%. Este resultado está en consonancia cos datos correspondentes as porcentaxes de mulleres con título de doutor a nivel europeo e español nos ámbitos máis vinculados ao sector primario que se sitúan no 52% e 42% respectivamente.

Segundo a clasificación que temos establecido, no campo das TICs, o desequilibrio é moi importante, sendo moi reducida a porcentaxe de doutoras nos CTs, un 7,6% do total. Estes CTs reproducen e incluso empeoran bastante o panorama dos titulados doutores a nivel europeo e español do ámbito, que segundo os últimos datos dispoñibles correspóndense co 19% e 22%.

Unha situación intermedia é a que se presenta nos centros de perfil industrial, onde a pesar de ser escaso o número de doutores que desenvolve a súa actividade nos mesmos, tense avanzado en xeral nos últimos anos cara a un equilibrio en termos de xénero que supón que o 45% do persoal doutor sexan mulleres. Esta situación é acorde coa información que achegan as estatísticas europeas, que formulan para Europa porcentaxes de doutoras do 42% e para España del 61%, concretamente para o ámbito da enxeñería de procesos.

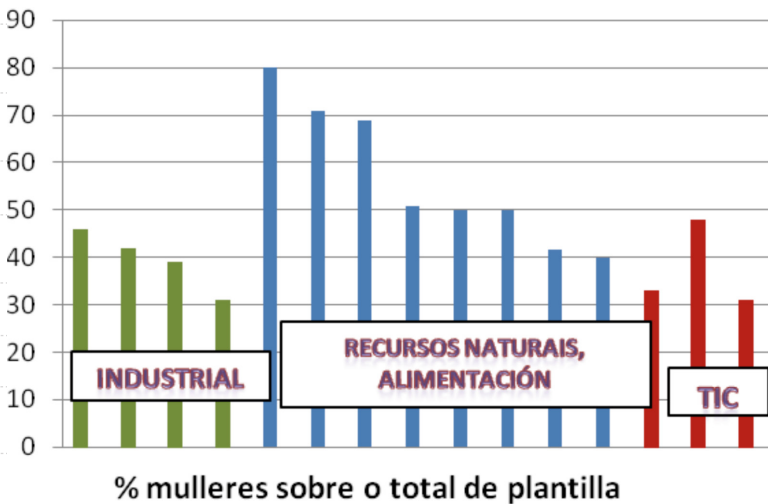


Figura 1: Porcentaxe de emprego feminino en CTs por sectores



2.3. – Existencia de plan e medidas de igualdade

En primeiro lugar a reducida dimensión da práctica totalidade dos centros pode explicar que carezan de plan de igualdade agás nos casos do CTAG e ANFACO-CECOPECA. Esta sería unha primeira razón, porén a maioría das persoas entrevistadas presentan unha situación moi favorábel neste tema, xa que ou ben indican que non hai subrepresentación, é dicir, non hai problema que atallar, ou ben indican que xa contan con medidas axeitadas. 7 dos 12 centros preguntados sinalan contar con medidas para promover a igualdade. Cremos que en moitos casos estas medidas de igualdade non son máis que o obrigado cumprimento das normas de contratación ás que están sometidos dado o seu carácter maioritario de fundacións pública ou fundacións privadas sen ánimo de lucro, pero con destacada presenza das administracións públicas.

Sen plan	Non existe subrepresentación	Non dispón de recursos	Xa se conta con medidas axeitadas			
			Acceso	Conciliación	Promoción/formación	Retribución
100%	25%	20%	66%	58%	58%	66%

Táboa 3: Existencia de plan e medidas de igualdade

3. – Conclusións

A radiografía de igualdade nos CTs galegos indica globalmente bastante equilibrio nos cadros de persoal, agás no caso dos CTs con perfil TICs, nos que se observa un considerable nesgo de xénero, propiciado polo perfil formativo do persoal. Tamén se constatan desequilibrios nos postos directivos, bastante masculinizados. Dende a perspectiva de xénero o perfil de emprego dos centros aseméllase máis ao correspondente a organismos públicos de investigación e educación superior que ao de empresas do sector privado.

Nos CTs a lexislación en materia de igualdade ten grande influencia no proceso de implantación de accións de igualdade. En relación ao compromiso e nivel de implicación coa igualdade, os CTs máis masculinizados dedican máis esforzos en incorporar a igualdade pola vía da planificación e estruturación de accións, medidas e actuacións concretas.

O discurso de igualdade que teñen os responsables dos CTs galegos está bastante orientado a xustificar a erradicación de condutas discriminatorias. Non parece que se conceda especial importancia á influencia das prácticas en materia de igualdade sobre as organizacións e persoas coas que se relacionan.

Podemos considerar que nos atopamos ante unha etapa inicial de desenvolvemento da xestión de diversidade de xénero, ao non constatarse unha liña explícita cos obxectivos estratéxicos dos CTs nin uns fundamentos sólidos que garantan un enfoque sustentable

que aproveite as sinerxías da heteroxeneidade e os valores da igualdade como recurso intanxible dos CTs.

Recoñecemento

Este traballo de investigación foi parcialmente financiado pola Cátedra Novacaixagalicia de Estudos Feministas, mediante convenio entre Novacaixagalicia e a Universidade de Vigo. Convocatoria 2011.

Referencias

- [1] BARGE-GIL, Andrés; MODREGO, Aurelia (2007): "Os Centros Tecnolóxicos como instrumentos de intervención pública en os Sistemas Regionales de Innovación". En Vence, X. (eds): *Crecimiento y políticas de innovación*, pp. 241-271. Ed Pirámide. Madrid.
- [2] BARGE-GIL, Andrés; SANTAMARIA, Lluís; MODREGO, Aurelia (2011): "Complementarities between universities and technology institutes: new empirical lessons and perspectives". *European Planning Studies*, vol. 19, nº. 2, february 2011.
- [3] GONZALEZ DE LA RIVERA, Daniel. (2008): "The Spanish innovation system and the role of RTOs", EARTO Annual Conference 2008.
- [4] LUNDEVALL, Bengt-Ake (2007): *National systems of innovation: analytical focusing device and policy learning tool*. ITPS, Swedish Institute for growth policy studies.
- [5] EUROPEAN COMMISSION, (2013): *She figures 2012 Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators*, Brussels.





Panorama del empleo y los salarios en España y en Europa desde una perspectiva de género, 2000-2012

María-Carmen Guisán Seijas y Pilar Expósito Díaz

Departamento de Economía Cuantitativa. Facultad de Económicas. Universidad de Santiago.
(mcarmen.guisan@usc.es, pilar.exposito@usc.es)

Resumen – Analizamos la evolución del empleo en regiones de España y de Europa, durante el período 2000-2012, teniendo en cuenta el impacto de la crisis financiera y económica sobre la calidad de vida laboral desde una perspectiva de género. Analizamos también el bajo nivel del salario medio en España en comparación con otros países de Europa. Además de los factores que han afectado de forma general a la UE, analizamos los desequilibrios específicos de España, así como las soluciones que permitan lograr un crecimiento de la tasa de empleo, del salario real y de la calidad de la vida laboral al nivel de países más avanzados. En contra de una propaganda, que se divulga con frecuencia, sobre el despilfarro público y privado como causa de la crisis española, podemos constatar que la causa principal no ha sido un exceso de gasto sino una insuficiencia por parte de la oferta, ya que errores en las políticas económicas españolas, y otros errores en la política de excesiva globalización comercial de la UE, han provocado un fuerte descenso de la producción industrial española con sus importantes impactos negativos sobre los demás sectores productivos. Desde esta perspectiva las políticas de austeridad excesiva impuestas en España en el período 2009-2013 han resultado contraproducentes porque han tenido un impacto negativo sobre la producción industrial y han retrasado el inicio de la recuperación económica.

1. – Introducción

El objetivo es analizar la situación de España y Europa en lo que respecta a empleo, salarios y calidad de vida laboral, desde una perspectiva de género.

En la sección 2 analizamos la tasa de empleo femenino en Galicia y en las Comunidades Autónomas españolas (CCAA), comparando la situación con otras regiones de la Unión Europea

2. – Empleo femenino en Galicia y en las CCAA españolas

En la figura 1 observamos que 9 regiones se sitúan por encima de la media española con más de 180 empleos femeninos por cada mil habitantes: Aragón, Baleares, Cantabria, Cataluña, Galicia, Madrid, Navarra, País Vasco y La Rioja. Los valores más bajos corresponden a Andalucía, Castilla-La Mancha y Extremadura, con menos de 150 empleos

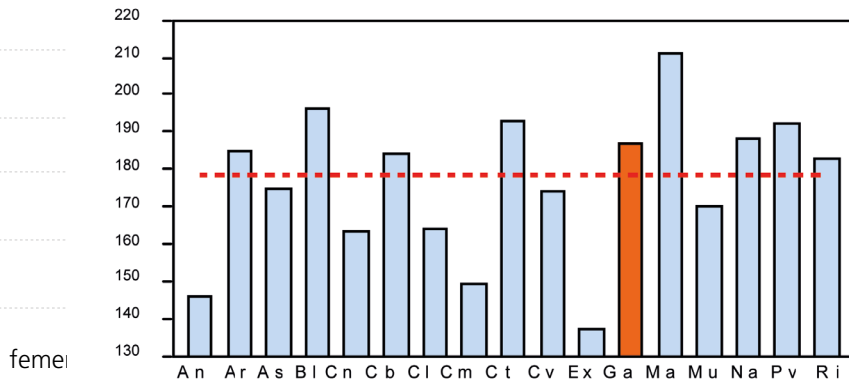
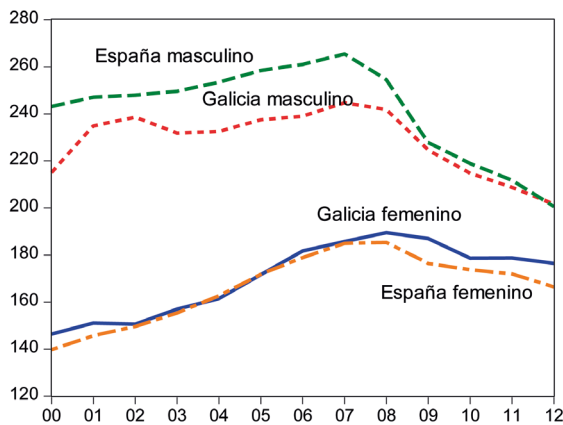


Figura 1. Tasa de empleo femenino por cada mil habitantes en las CCAA españolas
 Nota: El orden es el siguiente: Andalucía (An), Aragón (Ar), Asturias (As), Baleares (Bl), Canarias (Cn), Cantabria (Cb), Castilla y León (Cl), Castilla-La Mancha (Cm), Cataluña (Ct), Com. Valenciana (Cv), Extremadura (Ex), Galicia (Ga), Madrid (Ma), Murcia (Mu), Navarra (Na), País Vasco (Pv), La Rioja (Ri). La línea horizontal es el dato de España. Fuente : Guisán, M.C. e Ex-



pósito, P.(2012).

Figura 2. Tasa de empleo por género en Galicia y España, 2000-2012 (miles de personas de cada género ocupadas por cada mil habitantes).

Fuente: Elaborado por las Guisán y Expósito a partir de datos del IGE e INE.

La tasa de empleo femenino tuvo una menor caída que la tasa de empleo masculino, ya que el empleo femenino está más concentrado en los sectores de servicios, los cuales han mostrado más estabilidad de empleo que otros sectores en el período 2007-2012.

3. – Empleo y salarios en España, Europa y Estados Unidos

El empleo femenino sigue siendo inferior al empleo masculino pero experimentó un crecimiento importante, tanto en España como en Europa y Estados Unidos, en el período 1970-2012, como puede observarse en los siguientes datos:

España: En 1970-2012 se crearon 5,4 millones de empleos de los cuales 4,6 millones fueron femeninos y sólo 0,8 millones masculinos. En el período 2000-2012 se crearon 2,1 millones de los cuales fueron casi todos femeninos y el incremento del empleo masculino fue aproximadamente igual a cero. Aunque el empleo masculino se mantuvo en torno a 9,5 millones de empleo en los años 2000 y 2012, la tasa de empleo masculino disminuyó pues la población experimentó un incremento importante. En el caso del empleo femenino el incremento fue bastante elevado y contribuyó a incrementar la tasa de empleo femenino.

UE5 (Alemania, España, Francia, Italia y Reino Unido): En 1970-2012 se crearon 25 millones de nuevos puestos de trabajo en 1970-2012, de los cuales 24,3 millones fueron nuevos trabajos femeninos y 0,5 millones nuevos trabajos masculinos. En el período 2000-2012 el empleo femenino en el conjunto de la UE5 fue de 9,5 millones de empleos (de los cuales 2,1 millones en España) y el empleo masculino sólo se incrementó en 1,6 millones.

USA: En 1970-2012 se crearon 61,7 millones de nuevos puestos de trabajo, de los cuales 37,2 millones fueron nuevos trabajos femeninos y 24,5 millones nuevos trabajos masculinos. En el período 2000-2012 se crearon 3,6 millones de empleo femeninos mientras que el empleo masculino permaneció estancado.

Las figuras 3 y 4 muestran la evolución de la tasa de empleo masculino y femenino de España en comparación con el conjunto europeo UE4 (Alemania, Francia, Italia y Reino Unido) y con Estados Unidos.

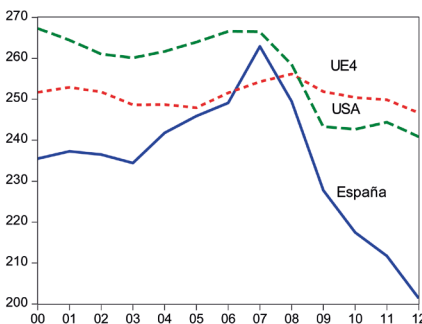


Figura 3. Tasa de empleo masculino, 2000-2012 (miles de ocupadas por cada mil habitantes)

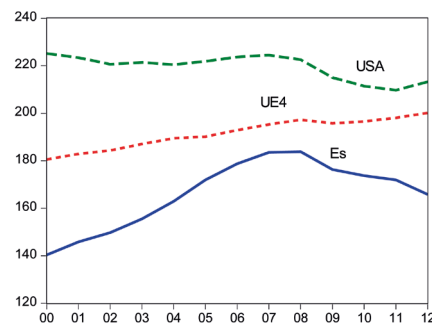


Figura 4. Tasa de empleo femenino, 2000-2012 (miles de ocupados por cada mil habitantes)

Nota: Elaboración por Guisán y Expósito a partir de datos de la OCDE

La figura 5 muestra la evolución del salario medio a precios constantes del año 2000 y neto de retenciones del impuesto sobre la renta y de cotizaciones a la seguridad social. Observamos que en España el salario medio experimentó un incremento importante en el período 1965-1980 pero hay que lamentar que haya habido un estancamiento posterior, con muy escaso crecimiento en 1980-2010 y con una tendencia decreciente en 2011-2012. Si las políticas económicas españolas hubiesen contribuido a impulsar el crecimiento de esta variable, la situación en el año 2012 sería muy similar a la de Francia, lo que supondría una mejora sustancial en la renta de los trabajadores españoles, lo que tendría además efectos positivos sobre la tasa de empleo y la calidad de vida. La figura 6 muestra el efecto de la crisis económica sobre la tasa de empleo por género en España y Alemania. Observamos que la brecha de España con Alemania ha aumentado en el período 2007-2012.

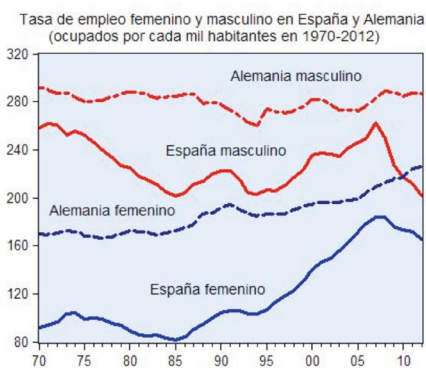
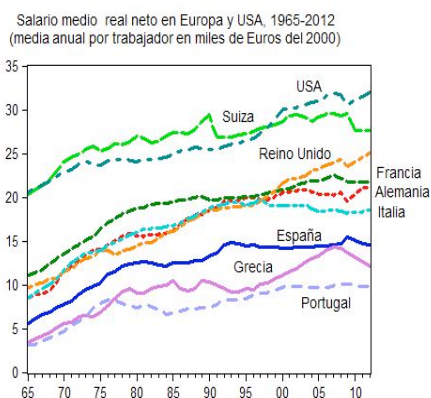


Figura 5. Salario neto en España, Europa y USA Figura 6. Tasas de empleo por género

Fuente: Elaboración por Guisán y Expósito a partir de datos de la OCDE

Salario bruto y empleo en las regiones españolas y europeas

Podemos clasificar las 96 regiones de la UE17, a nivel NUTS-1, de acuerdo con su tasa de empleo y su salario medio bruto. Las regiones españolas están en el Grupo 4, con valores entre 20 y 30 mil Euros. Este nivel de salario bruto al de algunas regiones del Este de Alemania, del sur de Italia y de algunas regiones británicas como Gales e Irlanda del Norte. La proporción que el salario neto supone respecto al bruto es en muchos países y grupos de asalariados próxima a 0.40, y por lo tanto el salario neto es con frecuencia sólo algo más de la mitad del salario bruto.

Grupos de regiones europeas según el salario medio bruto en el año 2010

El Grupo 1 presenta niveles elevados de salario en sus 4 regiones: Londres, seguido de Dinamarca, Bruselas y Luxemburgo. El empleo, en 2008-2011, aumentó en 3 de las 4

regiones de este grupo. El Grupo 2 presenta un salario medio bruto en torno a 45 mil Euros anuales y en el están incluidas 2 de las 3 regiones belgas, 6 regiones alemanas, Irlanda, la región francesa de Ile de France, 2 de las 4 regiones de los Países Bajos, el Este de Austria, las 2 regiones de Finlandia, y la región oriental de Suecia. El empleo aumentó en 10 de las 15 regiones de este grupo. El Grupo 3, con salario medio en torno a 35 mil Euros anuales, incluye 5 regiones de Alemania, 7 de Francia, 3 de Italia, 2 de las 4 regiones de los Países Bajos, 2 de las 3 regiones de Austria, 2 de las 3 regiones de Suecia y 6 regiones del Reino Unido. El empleo aumentó en 13 de las 27 regiones de este grupo.

Grupos 1 y 2	Salario 2010	Empleo 2008	Empleo 2011	Grupo 3	Salario 2010	Empleo 2008	Empleo 2011
Brussels	51524	398	413	Berlin	38554	1514	1615
Denmark	58140	2854	2703	Niedersachen	35973	3615	3767
Luxembourg	51008	202	225	Rheinland-Pfalz	38115	1933	1940
London	61113	3759	3825	Saarland	37204	458	456
Vlaams Gewest	43488	2727	2760	Schleswig-Holstein	35059	1337	1354
Région Wallonne	41638	1321	1336	Bassin Parisien	30628	4439	4301
Baden-Württemberg	42101	5415	5482	Nord-Pas-de-Calais	31382	1499	1501
Bayern	40905	6327	6489	Est (FR)	30988	2261	2269
Bremen	41586	288	301	Ouest (FR)	30008	3472	3484
Hamburg	46279	867	904	Sud-Ouest (FR)	32270	2843	2830
Hessen	44714	2892	3004	Centre-Est (FR)	32847	3129	3175
Nordrhein-Westfalen	40475	8114	8239	Méditerranée	32970	2949	3004
Ireland	42111	2101	1809	Nord-Ovest (IT)	33195	6943	6842
Ile de France	45300	5321	5201	Nord-Est (IT)	30258	NA	5091
Oost-Nederland	40441	1828	1770	Centro (IT)	31666	NA	4819
West-Nederland	42893	4056	3976	Noord-Nederland	35553	857	827
Ostösterreich	41376	1714	1733	Zuid-Nederland	38299	1852	1797
Manner Suomi	42188	2516	2459	Südösterreich (AT)	36471	850	866
Aland	48044	15	15	Westösterreich (AT)	37585	1526	1545
Ostra Sverige	40328	1788	1841	Sódra Sverige (SE)	36615	1997	1998
				Norra Sverige (SE)	34893	808	804
				East Midlands (UK)	30522	2158	2123
				West Midlands (UK)	30698	2471	2406
				East of England (UK)	32454	2811	2825
				South East (UK)	37622	4207	4152
				South West (UK)	30824	2556	2496
				Scotland (UK)	31695	2528	2473

Tabla 1. Grupos 1, 2 y 3: Salario bruto en Euros anuales por trabajador y empleo (miles de personas)

Fuente: Elaboración por Guisán y Expósito a partir de datos de Eurostat.

El grupo 4, con un salario bruto medio en torno a 25 mil Euros anuales, incluye 5 regiones de Alemania, las 7 regiones de España, 2 regiones del sur de Italia, Chipre, Eslovenia y 5



regiones del Reino Unido. Entre las regiones españolas los niveles más bajos del salario corresponden a Canarias y Sur, y el más elevado a Madrid y Noreste. El empleo aumentó ligeramente sólo en 6 de las 21 regiones de este grupo. Las CCAA españolas están agrupadas de la siguiente forma: *Noroeste* (Galicia, Asturias y Cantabria), *Noreste* (País Vasco, Navarra, Rioja y Aragón), *Madrid*, *Centro* (Castilla y León, Castilla-La Mancha y Extremadura), *Este* (Cataluña, Com. Valenciana y Baleares), *Sur* (Andalucía, Murcia y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla), *Canarias*. El grupo 5, con un salario en torno a 15 mil Euros anuales, incluye la República Checa, Estonia, una región de Hungría, Malta, 3 de las 6 regiones de Polonia, las 3 regiones de Portugal y Eslovaquia. El empleo aumentó ligeramente sólo en 2 de las 11 regiones de este grupo. El grupo 6, presenta un salario medio muy bajo, entre 4 y 9 mil Euros anuales, e incluye las 2 regiones de Bulgaria, Letonia, Lituania, 2 de las 3 regiones de Hungría, 3 de las 6 regiones de Polonia y las 4 regiones de Rumania.

Grupo 4	Salario 2010	Empleo 2008	Empleo 2011	Grupos 5 y 6	Salario 2010	Empleo 2008	Empleo 2011
Brandenburg	29545	NA	1238	Czech R.	12261	5003	4904
Mecklenburg-V	25929	778	781	Estonia	10739	657	609
Sachsen	28673	1939	1957	Közép-Magyarország	12894	1247	1243
Sachsen-Anhalt	28080	1084	1101	Malta	18868	160	169
Thüringen	26385	1092	1110	R. Centralny (PL)	12753	3811	3774
Noroeste (Es)	24507	1912	1713	R. Południowy (PL)	10341	3143	3314
Noreste (Es)	28735	2043	1869	R. Południowo (PL)	10098	1533	1509
Madrid	29773	3064	2817	Continente (PT)	17286	4968	4618
Centro (Es)	24036	2320	2125	Azores (PT)	13333	111	107
Este (Es)	26944	6231	5429	Madeira (PT)	16579	119	112
Sur (Es)	23872	3826	3374	Slovakia	10554	2434	2351
Canarias (Es)	21450	862	778	Severna i Y. (BG)	4048	1632	1415
Sud (IT)	27430	4391	4181	Yugozapadna i Y.T. (BG)	5008	469	415
Isole (IT)	27651	2091	2035	Latvia	8874	1125	971
Cyprus	25410	383	376	Lithuania	7098	1520	1371
Slovenia	20495	996	936	Dunántúl (HU)	9122	1220	1194
North East (UK)	28453	1152	1129	Alfold és Eszak (HU)	8091	1413	1376
North West (UK)	29857	3151	3124	R Wschodni (PL)	8171	2945	2964
Yorkshire (UK)	29655	2448	2397	R Polnocno (PL)	9191	2280	2415
Wales	27034	1341	1333	R. Północny (PL)	9110	2087	2156
Northern Ireland	27132	783	795	Macroregiunea 1	5103	2155	2102
				Macroregiunea 2	4636	2829	2837
				Macroregiunea 3	7919	2518	2363
				Macroregiunea 4	5027	1867	1835

Tabla 2. Grupos 4, 5 y 6: Salario bruto en Euros anuales por trabajador y empleo (miles de personas)

Nota: Severan i Y. =Severna i Yugoiztochna, Yugozapadna i Y.T.=Yugozapadna i Yuzhna Tsentralna

Fuente: Elaboración por Guisán y Expósito a partir de datos de Eurostat.

Para lograr un aumento del salario es muy importante impulsar políticas que incrementen la capacidad productiva de las regiones europeas. En el período 2007-2012 se ha producido un estancamiento del índice de producción industrial en el conjunto de la UE27, con modestos crecimientos en algunos países y caídas importantes en otros. Para salir de la crisis hay que mejorar la política económica europea.

Crisis económica en España y Sur de Europa: fracaso de las políticas de excesiva austeridad

Para conseguir una convergencia real con las tasas de empleo de Alemania la economía española precisa incrementar la producción industrial por habitante. El gran error del período 2000-2007 fue tratar de impulsar el crecimiento del empleo en los sectores de construcción y servicios sin suficiente apoyo del sector industrial. El impulso al sector industrial español contribuye a incrementar las exportaciones y a adaptar las importaciones a la capacidad del país, sin generar un déficit excesivo de la balanza comercial. Los excesos de dicho déficit en el período 2000-2007 han generado una fuerte dependencia financiera internacional que ha ocasionado muchos problemas en la economía española durante el período 2008-2012. Esos problemas se han agravado como consecuencia de la crisis financiera internacional. Los países del Sur de Europa trabajan más horas y tienen menores salarios medios que Alemania. Tienen menos productividad porque tienen menos industria. Las medidas de austeridad excesiva del período 2009-2013 han agravado la situación, provocando disminución de la producción industrial, menos renta per cápita y más paro. La causa de la crisis no ha sido un exceso demanda sino una insuficiente producción industrial. Como muy bien señalan los prestigiosos economistas griegos Azariadis, Ioannides y Pissarides(2010), el desarrollo es la única solución y ello requiere impulsar la producción industrial de forma suficiente para que todos los países y regiones de Europa puedan generar niveles de empleo y de salarios adecuados a las expectativas de la población.

Bibliography

AGUAYO, E.; EXPÓSITO, P.; VÁZQUEZ, E. (2009). Tourism in EU Transition Countries. *Estudios Económicos de Desarrollo Internacional*, Vol. 9-2, pp.125-138.¹

AZARIADIS, C., IOANNIDES, Y., PISSARIDES, A. (2010). "Development is the only solution. Seventeen Proposals for a New Development Strategy, Document, October." ²

CARUSO, R.; PALANO, D. (2004). Regioni e Territori nello Spazio Europeo della Ricerca. *Regional and Sectoral Economic Studies*, Vol. 4-2.¹

FRIAS, I., IGLESIAS, A., VÁZQUEZ, E (2005). The Effects of the Enlargement of the EU: The Mobility of Factors of Production, *Applied Econometrics and International Development*, Volume 5 (1).¹

KORRES, G.M., CHIONIS, D. P., STAIKOURAS, C. (2004). *Regional Systems of Innovation and Regional Policy in Europe, Regional and Sectoral Economic Studies*, Vol.4-1, pp.25-44.¹

GUISÁN, M.C. (2005) "Universities and Research Expenditure in Europe and the USA, 1993-2003: An Analysis of Countries and Regions", *Regional and Sectoral Economic Studies*, Vol. 5-2.¹

GUIÁN, M.C. and AGUAYO, E. (2004). "Employment, Population and Regional Development in Western and Central Europe. Econometric Models and Challenges of EU Enlargement", *Applied Econometrics and International Development*, Vol. 4-2.¹

GUIÁN, M.C., AGUAYO, E. (2007). "Production by Sector in The European Union: Analysis of France, Germany, Italy, Spain, Poland and The United Kingdom, 2000-2005". *Regional and Sectoral Economic Studies*, Volume 7-1.¹

GUIÁN, M.C., AGUAYO, E. (2007). "Wages, Productivity and Human Capital In The European Union: Econometric Models and Comparison With The USA 1985-2005", *Applied Econometrics and International Development* Vol. 7-1.¹

GUIÁN, M.C., AGUAYO, E., Expósito, P.(2013). *Empleo sectorial y participación social. Situación en Europa desde una perspectiva de género*. Serie Estudios Económicos, EE10, Asociación Hispalink Galicia.³

GUIÁN, M.C., CANCELO, M.T. (2006). "Employment and Productivity in the European Union and Comparison with the USA, 1985-2005: Analysis of France, Germany, Italy, Spain and the United Kingdom", *Applied Econometrics and International Development*, Vol. 6-3.¹

GUIÁN; M.C, CANCELO, M.T, DIAZ-VAZQUEZ, M.R.(1998). "Evaluation of the effects of European regional policy in the diminution of regional disparities, *ERSA conference papers*, and Working Paper Series Economic Development 16, on line.¹

GUIÁN, M.C. e EXPÓSITO, P.(2012). "Emprego Sectorial e participación social das mulleres en Galicia e Europa, Capítulo 3". Servicio de Publicaciones de la USC.

GUIÁN, M.C., EXPÓSITO, P., 2013. "Employment, Production and Income by Sector in Spain: Econometric Models and Comparison with Germany and the United States, 1965-2010," *Regional and Sectoral Economic Studies*, vol. 13(1), pages 78-90.¹

KORRES, G. M., ed. (2007). *Regionalisation, Growth and Economic Integration*, Physica-Verlag, Springer, Heidelberg and New York.

KORRES, G. M., CHIONIS, D.P., STAIKOURAS, C. (2004). "Regional Systems of Innovation and Regional Policy in Europe", *Regional and Sectoral Economic Studies*, Vol.4-1, pp.25-44.¹

KOURLIOUROU, E., KORRES, G., MARMARAS, E., TSOBANOGLOU, G.(2006). "Economic Geography and Regional Growth: An Empirical Evidence from Greece", *ERSA conference papers*.

VÁZQUEZ, E., EXPÓSITO, P. (2004). El sector comercial en la Europa ampliada, 1990-2000: un modelo económico. *Estudios Económicos de Desarrollo Internacional*, Vol. 4-2.¹

NEIRA, I. PORTELA, M. VIEIRA, E. (2010). "Social capital and growth in European regions", *Regional and Sectoral Economic Studies*, Vol. 10-2.¹

VIEIRA, E.; NEIRA, I.; VÁZQUEZ, E. (2011). Productivity and Innovation Economy: Comparative Analysis of European NUTS II (1995-2004), *Regional Studies*, Vol. 45.9, pp.1269-1286.

Vázquez-Rozas, E., Chasco, C., Alonso, M.. (2012). Entorno socioeconómico del emprendimiento en la Erorregión Galicia-Norte de Portugal, *Regional and Sectoral Economic Studies*, Vol. 12-1, pp. 127-144.¹

VÁZQUEZ-ROZAS, E.; GÓMEZ, S.; VIEIRA, E. (2010). Entrepreneurship and Economic Growth in Spanish and Portuguese Regions. *Regional and Sectoral Economic Studies*, Volumen: 10 – 2, 109-126.¹

VIEIRA, E., VÁZQUEZ-ROZAS, E., NEIRA, I. (2008). The Innovation Factor: An Econometric Model of Productivity European Regions, *Regional and Sectoral Economic Studies*, Vol. 8-1.¹

¹ <http://www.usc.es/economet/econometria.htm>

² <http://greekeconomistsforreform.com/public-finance/development-is-the-only-solution-seventeen-proposals-for-a-new-development-strategy/>



La tutoría universitaria con perspectiva de género. Claves para la construcción de la identidad profesional de las universitarias

Margarita Valcarce Fernández
Universidad de Santiago de Compostela
margot.valcarce@usc.es

Resumen – La madurez vocacional se alcanza a lo largo de un proceso de desarrollo continuo que se prolonga en la etapa universitaria y que implica la interiorización y exteriorización de la identidad profesional construida en distintas situaciones y tentativas de tomas de decisiones relacionadas con la proyección de la vida académica en los sistemas laborales y productivos. Los objetivos de este poster giran en torno al rol tutorial en la construcción de la identidad profesional de las universitarias. ¿Cuáles son las dimensiones ocultas de ésta que resultan determinantes en la construcción de la identidad profesional de las universitarias?

Se trata de una experiencia de investigación-acción y, en ella, se muestran los resultados y conclusiones del autoanálisis cualitativo de la experiencia tutorial desarrollada durante 10 años de docencia universitaria en la titulación de Psicopedagogía, claramente feminizada. Las conclusiones nos permitirán abrir algunas líneas de reflexión e investigación para promover en las tutorías la identificación de los prejuicios y estereotipos que condicionan las elecciones de itinerarios académicos con proyección profesional, a través de la reflexión individual y colectiva, convirtiendo la tutoría en un instrumento clave para el desarrollo de la igualdad en el ámbito universitario.

1. – Introducción

En sus orígenes (S. XI), la universidad como institución educativa ya identificaba la figura del tutor/a como autoridad responsable del seguimiento y guía de los saberes de los/as estudiantes que le eran encomendados, como garante de la verdad científica. En la última década del siglo XX y primera del XXI, se hace imparable la institucionalización de las reivindicaciones femeninas y se multiplican las políticas de género verticales y horizontales en una concepción global de los derechos de las mujeres y de la igualdad de oportunidades como aspiración legítima y ética de la justicia social.

La Reforma Universitaria en clave de convergencia europea, obliga a las instituciones de educación superior y, en particular, al profesorado a la producción de cambios significativos en el contexto de la función docente y tutorial, en consonancia con las necesidades de las personas, la sociedad y sistema productivo actuales. Este nuevo horizonte

no puede dibujarse al margen del compromiso con las políticas de género y, es en él en el que debiéramos buscar los fundamentos que sustentan las funciones actuales del profesorado universitario, quien –en el ejercicio de sus competencias- tiene un papel relevante para ayudar a construir la identidad profesional teniendo en cuenta la identidad de género, como parte activa en las medidas e iniciativas transversales que contribuyen a normalizar la igualdad y la equidad de género en las metas académicas, profesionales e investigadoras de las universitarias.

Según datos del Instituto de la Mujer (2004), el 53% de las personas que acceden a la Universidad, son mujeres. Se encuentran, sin embargo, diferencias significativas en la proporción del alumnado por sexos, en función del área de conocimiento.

La identidad profesional al igual que la de género y otras identidades no tratadas aquí, en sentido amplio, es una construcción que progresivamente, se va diferenciando y consolidando como consecuencia de la influencia e impacto sociocultural del entorno a medida que se produce la interacción entre la persona y éste. La Universidad es parte de ese contexto con el que interaccionan las personas jóvenes que se proponen alcanzar sus objetivos profesionales desde el acceso a la Educación Superior. De cómo perciba el profesorado universitario el género, emergerán las actividades que permiten al alumnado desarrollar su itinerario personal, académico y profesional, desde un autoconcepto y autoimagen adecuados.

Colas (2007) define identidad como “la construcción personal de un yo personal y social a través de procesos de reconocimiento e identificación de valores”

Nosotros, hablamos de *identidad profesional* para referirnos al yo que deseamos proyectar en los contextos de trabajo. Cuando hacemos referencia a la *identidad profesional de género*, estamos concretando la identidad profesional que hemos interiorizado como consecuencia de lo que nuestro grupo social nos ha asignado laboralmente en función del sexo al que pertenecemos.

2. – Antecedentes

Según Jato y Méndez (2006), “la especificación de una preferencia profesional, consiste en la expresión de una preferencia específica, no general, por ejemplo por un curso o un programa de formación de cara a una profesión precisa o por un empleo que podría servir de puerta de entrada en un ámbito determinado”.

El gráfico siguiente nos anticipa diferencias significativas en la proporción del alumnado por sexos, en función del área de conocimiento y pone de manifiesto como las universitarias, siguen orientando su carrera profesional a partir de una identidad de género construida sobre la base de prejuicios y sesgos, determinados en la división del trabajo.



La tutoría universitaria con perspectiva de género.
Claves para la construcción de la identidad profesional de las universitarias

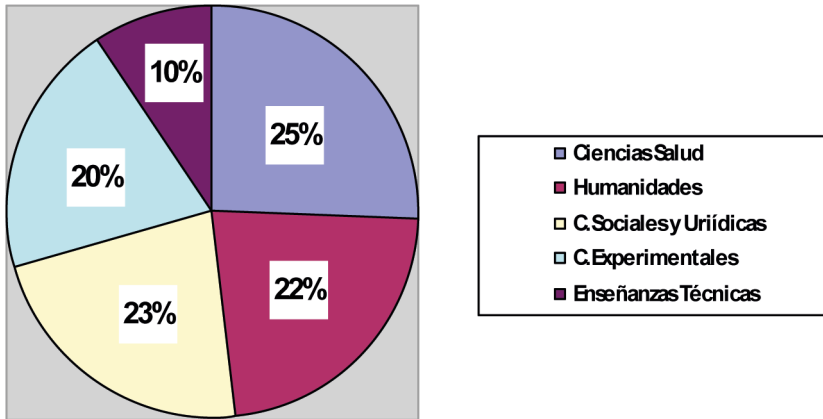


Gráfico 1: Porcentajes de universitarias por áreas de conocimiento

Fuente: Estadísticas del Instituto de la Mujer (2004). Elaboración propia

Dentro de esta tendencia, según datos del mismo Instituto de la Mujer y año, las universitarias no se identifican con roles profesionales y no aspiran a desarrollar su carrera profesional en las titulaciones técnicas. Más concretamente en Ingeniería Técnica de Obras Públicas y en Marina Civil es donde menos elecciones se manifiestan.

A lo largo de doce años de docencia universitaria (periodo 1999-2011), después de haber contribuido a la formación de un número de más o menos 1000 estudiantes de 4º y 5º de la licenciatura de Psicopedagogía, y de 2º y 3º de la diplomatura de Educación Social, en su mayoría mujeres. Constatamos lo siguiente:

1. que este alumnado, evidencia desconocimiento de lo que significa la identidad profesional y manifiesta, en las intervenciones realizadas en las clases y consultas formuladas en la tutoría, una gran cantidad de prejuicios en función del sexo, como consecuencia de una concepción estereotipada del escenario laboral en el que aspira a insertarse al finalizar estudios, sin comprender la realidad de la *división del trabajo* y de su impacto en el desarrollo de la carrera de las mujeres.
2. que la cualificación universitaria de este mismo alumnado, no está contribuyendo a la transformación y desarrollo de la base sobre la que se construye la identidad profesional de género. Las universitarias dan muestras, a través de su percepción y de la toma de decisiones vocacionales de una identidad profesional, construida desde posiciones poco conscientes y comprometidas con su rol en la sociedad y en la producción.
3. que no existe una relación planificada entre los servicios universitarios de orientación profesional, de igualdad y el profesorado, que se proponga –entre otras metas- la complementariedad, la cooperación y el trabajo colaborativo, a proyectar en el ejercicio de la

tutoría universitaria y mucho menos que estos planifiquen conjuntamente como contribuir a la construcción de la identidad profesional con perspectiva de género.

Es, en función de estas observaciones, que nos hemos propuesto:

- Reflexionar acerca del rol de la Universidad en general en la construcción de la *identidad profesional* con perspectiva de género.

- Introducir un discurso relacional entre el ejercicio docente y tutorial y la construcción de la *identidad profesional* con perspectiva de género.

2.1. – De la indiferenciación a la identidad

La profesora Mayobre (2006) dice: “La configuración de la identidad personal es un fenómeno muy complejo en el que intervienen diversos factores, desde los determinantes individuales hasta la adquisición de diversas capacidades suscitadas en el proceso de socialización y educación. Pero sin duda un factor clave en la constitución de la subjetividad es la determinación de género, eje fundamental sobre el que se organiza la identidad del sujeto”

La construcción de patrones que van a servir de referente a la identidad profesional de género en el alumnado universitario, se constituye en un proceso de subprocesos continuo, en el que cada estudiante va adoptando, desde la indiferenciación, valores y modelos que determinarán su singularidad profesional. La construcción de estos patrones se configura:

- precediendo el desarrollo de la carrera. La vida académica, es parte de la carrera.

- cristalizando la madurez vocacional en sucesivas tentativas de toma de decisiones ensayadas en la universidad, eligiendo itinerarios de titulaciones y materias.

- adoptando comportamientos, consecuencia de la interiorización de las referencias que muestra la universidad, a través de sus servicios de orientación, igualdad y docencia.

- buscando el reconocimiento del entorno, a través de atributos tomados del contexto universitario, a partir de las referencias del profesorado y sus discursos y actividades de ayuda y asesoramiento.

- transformando el sentido y significación sociosimbólica que hombres y mujeres tenemos de nosotros/as mismas en un sistema universitario dinámico, inquietante y comprometido con la sociedad.



2.2. – La universidad y el género construido

La división sexual del trabajo es un fenómeno resistente a los cambios legislativos y a los buenos propósitos institucionales de la Universidad, plasmados en sus planes de igualdad. Escapa, de las previsiones del profesorado en su acción tutorial, y por tanto, las universitarias, como el resto de la sociedad justifican culturalmente su existencia y se preparan para adaptarse a ella sin prever su rol transformador de esta realidad laboral discriminatoria.

En el actual modelo universitario, todavía en tránsito y proceso de ajuste, la acción tutorial concebida de forma integral, tiene poca o ninguna trascendencia, si bien sabemos que dentro del Espacio Europeo de Educación Superior, ésta emerge como un elemento clave de la calidad, imprescindible para orientar en lo personal, profesional, afectivo y social como un todo, con múltiples interrelaciones.

Según Rodríguez et al (2007), “metodológicamente, la docencia en formato lección magistral será solo una parte, porcentualmente menor que el resto de actividades con las que se genere el autoaprendizaje. Este deberá ser promovido mediante tutorías de grupo o seminarios y tutorías individuales; que exigen espacios, horarios, recursos materiales y humanos, así como coordinación entre las diversas materias y todo un sinfín de cuestiones que no sólo dependen del profesor. Precisan de la concurrencia de voluntades y acciones de Centros y Departamentos, además de soporte financiero adecuado, que supone ya voluntad política”.

Estos mismos autores, ponen de relieve como una de las diferencias más notables que se aprecian al comparar el sistema universitario español otros europeos, el *infradesarrollo de la atención tutorial personalizada*.

Los modelos de tutoría de *desarrollo personal* y de desarrollo profesional, son los que convienen a nuestra propuesta y es en ellos en los que debe pivotar la construcción de la identidad profesional de género.

La Universidad proporciona patrones en los que están presentes e interaccionan el potencial cognitivo, emocional, cultural de procedencia y genético con el ambiente universitario y, todo lo que este proporciona en forma de estímulos y refuerzos contribuye de manera visible u oculta a la construcción o reconstrucción del autoconcepto, la autoestima y el autoconocimiento.

En la figura siguiente sintetizamos las interrelaciones ocultas y visibles de la acción docente y tutorial, como escenario emergente de relevancia para la construcción de la identidad profesional de género.



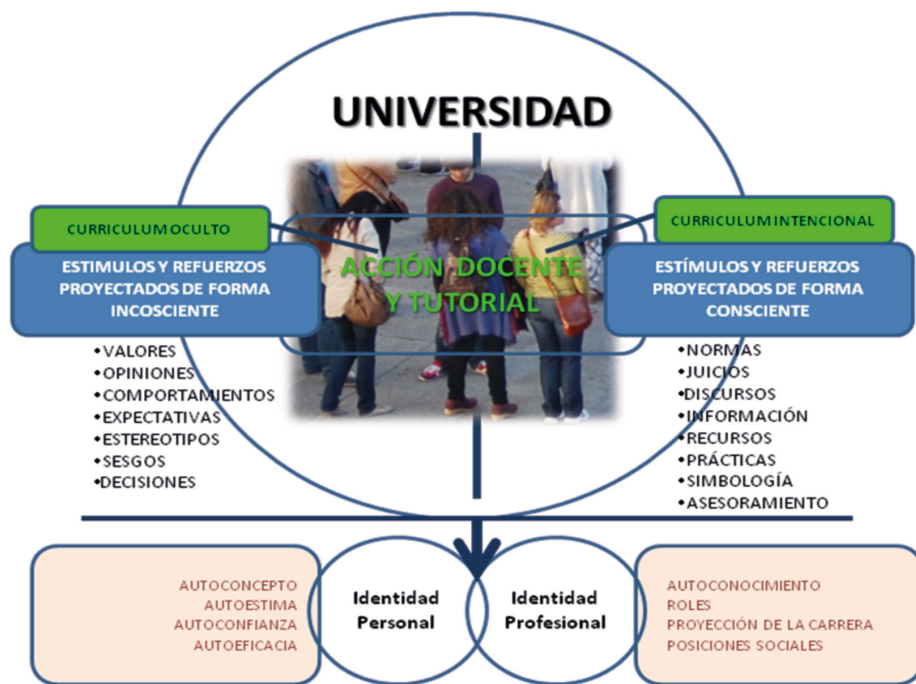


Figura 1. Relaciones ocultas y visibles de la docencia y la tutoría en la construcción de la identidad profesional de género. Elaboración propia

3. – Conclusiones

La variable género y sus indicadores como categoría de análisis de la *identidad profesional* nos permite proyectar el camino para trabajar ésta y alcanzarla a lo largo de un proceso de desarrollo continuo que se prolonga y refuerza en la etapa universitaria y que implica la interiorización y exteriorización de la igualdad de género y, la equidad en distintas situaciones y tentativas de tomas de decisiones relacionadas con la proyección de la vida académica en los sistemas laborales y productivos.

Es en el modelo o modelos de tutoría integral en el que debe abordarse el reconocimiento y valoración de las aportaciones de las mujeres al sistema laboral y productivo, para ayudar a las universitarias a reconocerse y aceptarse desde la igualdad de género en la búsqueda de la identidad profesional, construida en clave de equidad.

La acción tutorial en la universidad debe planificarse y desarrollarse de forma proactiva en una concepción integral-transversal de apoyo y ayuda a las estudiantes universitarias, para lograr que sean capaces de interiorizar su rol social y productivo en clave de igualdad. La acción conjunta de los servicios de orientación, de igualdad y de docencia, es imprescindible en esta propuesta.

Para llevar a cabo la tutoría universitaria con la finalidad de contribuir a ayudar a las universitarias a definir su identidad profesional, el profesorado deberemos analizar los procesos intrapsíquicos responsables de la identificación individual y grupal con diversos roles estereotipados y dominantes en el contexto sociolaboral y comprender previamente, las relaciones entre estos y la realidad.

Es en el modelo o modelos de tutoría integral-colectiva, en el que debe abordarse el reconocimiento y valoración de las tareas y funciones que realizan las mujeres en el sistema productivo, para ayudar a las alumnas universitarias a construir su identidad profesional con perspectiva de género, conciliando sinergias con otros/as profesionales de la orientación de dentro o fuera de la universidad.

Reconocimiento

Agradecida a todas las alumnas que, durante una década, me han permitido conocer sus posiciones, observar sus proyecciones y reflexionar sobre estas cuestiones, como mujer, como tutora y como docente.

Referencias

- [2] MAYOBRE, P. (2006). «La formación de la identidad de género – una mirada desde la filosofía». En Esteve, J.M. y Vera, J. *Educación Social e Igualdad de Género*. Málaga: Ayuntamiento, 21-59. [en línea] [Ref. 29 de mayo de 2012].
- [3] JATO, Elisa. y MÉNDEZ, María José. (Coord.)(2006). *Elixir o futuro sen prexuízos*. [en línea] [Ref. 29 de mayo de 2012].
<https://www.usc.es/export/sites/default/gl/servizos/oix/descargas/futurosenprexuízos.pdf>
- [3] RODRÍGUEZ Uría et al (2007). *La acción tutorial en la Universidad en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior*. [en línea] [Ref. 29 de mayo de 2012].
<http://www.uv.es/asepuma/XV/comunica/606.pdf>
- [4] COLAS BRAVO, María Pilar Sara (2007). «La construcción de la identidad de género: enfoques teóricos para fundamentar la investigación e intervención educativa», *Revista de Investigación Educativa*, 25/1, 151-166. [en línea] [Ref. 29 de mayo de 2012].
<http://revistas.um.es/rie/article/view/96661/92871>





Mujer y trabajo hoy

M^a Asunción López Arranz y M^a del Pilar Millor Arias

Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de A Coruña

(a.larranz@udc.es, p.millor@udc.es)

Resumen – El mercado de trabajo hoy tiende a tratar a la mujer como una mercancía más, y aunque organismos como la OIT ya desde la declaración de Filadelfia de 1944 señalaron que “el trabajador no es una mercancía”, la realidad es que hoy existe una clara inclinación a considerar a esta como tal dentro del mercado. En relación a este concepto y unido a ello se encuentra una realidad social a la que se dirige a las trabajadoras como es la pobreza, a pesar de encontrarse también entre los principios de justicia social declarados por la OIT en el sentido de que “la pobreza en cualquier lugar constituye una amenaza a la prosperidad de todos”. La evolución del trabajo de la mujer ha pasado por un proceso evolutivo desde un rol reproductivo a un rol productivo a pesar de ello todavía perviven conceptos y estereotipos que marcan las desigualdades entre el trabajo de la mujer y de los hombres al recaer sobre ellas una mayor carga de trabajo dentro de la familia, sin contar con el familismo.

1. – Intruducción: ¿es la mujer tratada como una mercancía en el mundo del trabajo?

La tendencia actual a hablar de mercado de trabajo conlleva a tratar al ser humano como una mercancía más, y todo ello a pesar de lo declarado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en su declaración de Filadelfia de 1944¹ en la cual destaca la necesidad de una acción tanto internacional como nacional para luchar por la justicia social, y además, reconoce entre sus principios fundamentales que “el trabajo no es una mercancía”², por ende el trabajad@r no se puede calificar ni comparar a una mercancía, hecho este que nuestra sociedad parece confundir. En relación con este principio la Declaración de Filadelfia también señala que “la pobreza en cualquier lugar constituye una amenaza a la prosperidad de todos”³. Siguiendo en la lucha por la justicia social en 1999, la OIT introdujo el término “trabajo decente” con ello se pretendía “promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, y seguridad y dignidad humana”⁴.

1 Declaración de Filadelfia (10 de mayo de 1944). Declaración referente a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.

2 Véase su apartado 1.

3 ídem.

4 En este sentido véase el primer informe de la Conferencia Internacional de Trabajo (1999).

A pesar de los intentos por parte de la OIT desde los años cuarenta del siglo pasado por la lucha de la dignidad del trabajo, hoy se puede constatar que los logros no han sido los deseados, si es difícil para los trabajadores, mucho más lo es para las mujeres trabajadoras, ya que la pobreza y el trabajo en nuestra sociedad tienen cada vez más cara de mujer, considerada en el engranaje del mercado como una mera mercancía.

Por lo que, desgraciadamente, la pregunta que nos hacemos a modo de introducción queda suficientemente contestada, sí.

2. – Cambios sociales y culturales

La situación social y laboral de las mujeres se enmarca en un sistema de organización social cimentado desde sus orígenes sobre la base de la división sexual del trabajo. Para la mujer la vida privada, enmarcada en la familia y para el hombre la vida pública o lo que es lo mismo en la empresa. De esta manera la mujer se asociaba al trabajo reproductivo, ella era la encargada de la reproducción de la fuerza de trabajo a la que no se le reconoce valor económico ni actividad remunerada, su trabajo está invisibilizado, es un trabajo en soledad para el que no es necesario formación —basta ser mujer para saber hacer—. Por el contrario el trabajo del hombre está considerado como trabajo productivo, el hombre es el que produce bienes y servicios, con valor económico, visible y remunerado, en general el hombre interacciona con otras personas, realiza su actividad en el ámbito público y para ello requiere estar bien formado.

Este modelo social ha estado y está sometido a múltiples cambios desde la incorporación de la mujer a la esfera pública y al trabajo remunerado, aunque todavía, en la actualidad hay persistencia de estos viejos estereotipos, el motivo puede venir, por un lado, por el familismo considerado en su doble vertiente como red de apoyo informal del Estado en actividad protectora que hace que recaigan en la mujer la mayor carga y dificulten su avance, o por otro lado, la consideración de la familia como una unidad donde todas las personas que la integran tienen las mismas responsabilidades y, mucho peor, los mismos derechos aunque como sabemos, tratar a personas desiguales como si fueran iguales produce desigualdad y discriminación. Por lo tanto tomar la familia como la unidad más pequeña de análisis en situaciones en donde en realidad se deberían analizar los intereses, necesidades y actuaciones de los distintos miembros de una familia produce discriminación⁵.

2.1. – Actitudes sociojurídicas hacia la igualdad

Con la llegada de la democracia a nuestro país y la promulgación de la Constitución de 1978⁶ se reconoció la plena igualdad jurídica entre hombres y mujeres. De modo que

5 Véase Tercer Informe sobre la Situación de las Mujeres en la realidad Sociolaboral Española, Consejo Económico y Social España, pág. 23 y ss.

6 BOE núm. 311 de 29 de Diciembre de 1978.



*“Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*⁷. Ésta supuso el punto de partida para la igualdad jurídica de hombres y mujeres en España, “empresa” en la que continuamos en la actualidad. Como dato señalativo y continuando en esta línea un avance importante supuso la creación en 1983 del Instituto de la Mujer⁸.

La repercusión social del reconocimiento jurídico conllevó a que la igualdad de derechos sea algo incontrovertible, así, según el CIS, el 95 por 100 de los españoles está a favor de su consecución. Aunque un 55 por 100 reconoce que existen desigualdades de gran importancia. De estos datos deducimos que nuestra sociedad piensa de una forma y actúa de otra. La igualdad sí pero de forma teórica, porque una sociedad que considera que la igualdad es importante para ella lucha para que sea una realidad. Por lo que ese 55 por 100 que reconoce la igualdad no debe mostrar solo su disconformidad sino que ha de actuar en consecuencia.

Una demostración de las desigualdades es la existencia de importantes diferencias en las formas de administrar el tiempo propio entre los hombres y las mujeres, este es uno de los indicadores más claros de su diferente posición en la estructura social, las trabajadoras dedican menos tiempo al ocio y mucho más a los trabajos domésticos. La corresponsabilidad en el ámbito doméstico y económico/laboral se encuentra bien asentada en el discurso igualitario pero la realidad es que existe una ruptura en la distribución de tareas domésticas; ya que, a pesar de todos los considerandos de igualdad de la población española, más de la tercera parte considera que si fuera necesario la mujer es el miembro de la pareja que debería reducir su dedicación al trabajo remunerado para cuidar del hogar y de los hijos, ya que la conciliación tiene amplias dificultades.

2.2. – Tiempo de igualdad

Tras el reconocimiento del principio de igualdad por parte de la Constitución española la legislación en nuestro país comenzó a tomar medidas en ese sentido y así, se aprueba la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras⁹. Posteriormente, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno¹⁰. Y más tarde la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹¹, en la cual se señala que *“los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para luchar con-*

7 Véase su artículo 14.

8 BOE, de 26 de Octubre de 1983, en el que se publica la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer.

9 BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.

10 BOE núm. 246, de 14 de octubre de 2003.

11 BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

*tra situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad*¹².

A pesar del reconocimiento jurídico de la igualdad, y de la incorporación de la mujer al mundo laboral nos tenemos que preguntar ¿pero en el trabajo, es lo mismo ser hombre que mujer? para contestar a esta pregunta hemos de hacer un análisis de las características del empleo femenino, que podemos dividir en dos grandes bloques:

Bloque 1:

a) La desocupación, la crisis económica ha puesto unos niveles de desempleo casi iguales entre hombres y mujeres, pero hay que señalar que estos partían de niveles distintos ya que la tasa de actividad entre unos y otros era muy diferente al comienzo de la crisis;

b) Temporalidad, una de las características más acusadas del empleo femenino, ya que el mayor porcentaje de contratos de las mujeres trabajadoras es de este tipo, en este sentido y muy recientemente nuestro Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre ello, en relación a *“una cuestión de inconstitucionalidad planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en relación con la Disposición Adicional 7ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social... Derechos a la igualdad en la ley y a no sufrir discriminación por razón de sexo: determinación de los periodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social computando exclusivamente las horas trabajadas, en perjuicio de las trabajadoras a tiempo parcial*¹³; c) desigualdad salarial, lo cual queda palpablemente demostrado en cualquiera de las estadísticas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística que reconoce una brecha salarial entre hombre y mujeres que alcanza el 25 por 100.

Bloque 2:

a) Dificultad para conciliar vida personal, laboral y familiar, es alarmante la discriminación jurídica sufrida por las mujeres en materia de conciliación, que queda evidenciada por dos importantes resoluciones dictadas recientemente por nuestro Tribunal Constitucional, en la primera de ellas dictada por la Sala Segunda en Sentencia 24/2011, de 14 de marzo, *“denegación a la trabajadora de la adaptación de la jornada a las necesidades de conciliación por nacimiento de hijo: ejercicio del derecho condicionado a lo dispuesto en la negociación colectiva o pacto individual: interpretación judicial de la legalidad*

12 Véase su artículo 1.

13 Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo. (BOE de 10 de abril de 2013). En relación con la mencionada sentencia véase Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Octava, de 22 de noviembre de 2012 (C-385/2011) en la que *“se resuelve cuestión prejudicial e interpreta el artículo 4.1 de la Directiva 79/17/CEE del Consejo, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social y declara que el método de cálculo de la Disp. Adic. 7ª LGSS que exige a los trabajadores a tiempo parcial un período mayor de cotización que a los trabajadores a tiempo completo”*.

*que ponderó el derecho fundamental: discriminación inexistente*¹⁴. En sentido contrario se pronuncia la Sala Primera en Sentencia 26/2011, de 14 de marzo, en la que a la solicitud de un trabajador, señala que *“discriminaciones específicas: por razón de sus circunstancias personales o familiares: relaciones laborales: falta de ponderación por los órganos judiciales de las circunstancias personales para lograr un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares con las dificultades organizativas en el centro de trabajo: discriminación existente”*¹⁵;

b) Mayores dificultades para acceder al empleo, promocionar y ocupar puestos de responsabilidad, las estadísticas nos demuestran que las mujeres han avanzado mucho en su formación, a pesar de ello eso no ha sido suficiente para promocionar y ocupar puestos de responsabilidad, puesto que las cifras han evolucionado muy lentamente desde el año 2007, que entonces las mujeres estaban representadas en los consejos de administración de las grandes empresas en 6,4% y en 2010 esa cifra había subido al 10,1%¹⁶, cifra muy inferior a la señalada en la Ley 3/2007, en la que señala que *“las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”*¹⁷.

3. – Conclusiones

A lo largo de todo lo tratado en esta breve comunicación hemos expuesto las diferentes características del empleo femenino. A través de las cuales se puede comprobar que la precariedad del empleo femenino por la desigualdad salarial, la baja tasa de ocupación y la temporalidad de los contratos de trabajo unido a las dificultades de la conciliación de la vida laboral y familiar, y las de promoción laboral nos llevan a determinar que los efectos de la crisis son mucho más negativos para las mujeres que para los hombres.

Todo esto queda constatado en la evolución del empleo durante estos años de crisis económica ha puesto de manifiesto unos niveles de desempleo casi iguales entre hombres y mujeres aunque partían de niveles muy distintos en el 2007 hombres 6% y mujeres 10%, (actualmente el 27,16% de los cuales el 26,78% son hombres y 27,61% son mujeres). La trayectoria ha sido por tanto muy diferente para hombres y para mujeres.

14 BOE de 11 de abril de 2011.

15 BOE de 11 de abril de 2011.

16 Según Comisión Nacional del Mercado de Valores.

17 Véase su artículo 75.



Liderazgo y género en la formación profesional

M^a Josefa Mosteiro García, M^a Dolores Castro Pais y M^a Sandra Rodríguez Burgos

Universidade de Santiago de Compostela

pepa.mosteiro@usc.es

Resumen – Las mujeres líderes siguen siendo a día de hoy minoría incluso en los ámbitos laborales en los que el predominio de trabajadoras/es es notablemente femenino, y esta es una evidencia clara de que sigue existiendo un obstáculo en la asunción de posiciones de liderazgo por parte de las mujeres y, por lo tanto, también en el acceso de las mujeres a puestos de dirección y toma de decisiones. Para Chóliz [1], las mujeres experimentan un menor motivo de logro que los hombres y un mayor miedo al fracaso porque el éxito, el poder o el prestigio pueden contaminar los roles y conductas propias de la mujer (estereotipos femeninos). “Hay ciertas conductas vinculadas al motivo de poder que son más deseables para el rol masculino e indeseables para el femenino desde una concepción tradicional e influenciada por el género tales como la competitividad, la agresividad o la asertividad” (Chóliz [1: 331]).

Lo que se quiere investigar en este estudio es la posible relación entre los motivos de elección de una futura profesión y el género en el contexto de la formación profesional. La muestra objeto de estudio está formada por 452 estudiantes de Ciclo Medio y Ciclo Superior de Formación Profesional (52,4% alumnas y 47,3% alumnos). Al analizar la profesión a la que quiere dedicarse el alumnado en el futuro y la razón de esa elección se observan diferencias entre alumnas y alumnos en los motivos de poder *Porque me permite liderar y/o dirigir grupos; Porque implica tomar decisiones y Porque se gana mucho dinero.*

1. – Introducción

A pesar de que en los últimos años se han realizado importantes avances con respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, todavía en muchos aspectos la igualdad resulta solo un criterio legal y no un hecho plenamente conseguido.

Así, aunque la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido uno de los rasgos más importantes que ha caracterizado el perfil de la sociedad española en los últimos tiempos, uno de los ejemplos más patentes de la persistencia de la desigualdad lo constituye “el diferente grado de ocupación de puestos de decisión y cargos de responsabilidad por parte de hombres y mujeres en distintos ámbitos y organizaciones” (Molero *et al.* [2: 331]).

Las mujeres líderes siguen siendo a día de hoy minoría incluso en los ámbitos laborales en los que el predominio de trabajadoras es notablemente femenino. Así, según los últimos

datos disponibles, correspondientes al cuarto trimestre de 2012, las mujeres constituyen el 45,52% del total de la población ocupada, y su presencia en la dirección de la administración pública es del 24,72% y en empresas de 10 ó más asalariadas/os se reduce a un 23,38% del total, aumentando ligeramente (28,88%) en la gerencia de empresas con menos de 10 trabajadoras/es.

Esta escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo es debida, entre otras causas, a los estereotipos de género, el menor acceso de las mujeres a las redes sociales de la empresa, las características de los trabajos que han desempeñado tradicionalmente las mujeres y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar. Por tanto existe una evidencia clara de que siguen existiendo barreras en la asunción de posiciones de liderazgo por parte de las mujeres que sobrepasan las barreras de la igualdad formal para entrar en un ámbito en el que juegan un papel decisivo no sólo la presión social, sino también el propio autoconcepto y las preferencias y motivaciones que se derivan de él.

Dada la importancia de las variables motivacionales en la explicación de la escasa presencia femenina en puestos directivos, en este trabajo analizamos las motivaciones profesionales en el alumnado de Formación Profesional desde una perspectiva de género, para tratar de extraer conclusiones acerca de la existencia de diferencias en los motivos directamente vinculados al liderazgo que manifiestan las alumnas y alumnos a la hora de elegir su futura profesión.

2. – Liderazgo y Género

En sentido global, el liderazgo es la actividad por la que una persona influye en la conducta, creencias y sentimientos de otros miembros del grupo en una dirección intencionada (Sánchez [3]). Una definición más concreta es la que propone Syroit [4: 238] que define el liderazgo como «un conjunto de actividades de un individuo que ocupa una posición jerárquicamente superior, dirigida a la realización y dirección de las actividades de otros miembros con el objetivo de lograr de una manera efectiva el objetivo del grupo». Por su parte, Greenberg y Baron [5] definen el liderazgo como un proceso mediante el cual un individuo influye en otros miembros del grupo con el fin de alcanzar las metas organizacionales o del grupo.

Los primeros estudios sobre liderazgo y género se centraban en los líderes hombres, excluyendo a las líderes mujeres por ser consideradas casos anecdóticos. Posteriormente, con la incorporación de la variable género a los estudios de liderazgo, las mujeres han pasado a ser objeto de estudio incrementándose de este modo el número de investigaciones realizadas para comprobar la influencia que el género tiene en el estilo de liderazgo.

En este sentido, podemos constatar la existencia de cierta heterogeneidad en las investigaciones acerca de las diferencias existentes entre mujeres y hombres en los estilos de liderazgo. Así, son numerosos los trabajos que no reconocen la existencia de diferencias en los estilos de liderazgo de mujeres y hombres (Chusmir y Durand, 1988; cit. Ramos [6]), ni patrones diferenciadores en cuanto al estilo de liderazgo orientado a la tarea y el orientado a la rela-



ciones interpersonales (Bartol y Butterfied, 1976; cit. Ramos [6]). Frente a esta postura, otras investigaciones diferencian claramente entre un estilo directivo femenino y un estilo directivo masculino (Grant [7]; Helgesen [8]; Loden [9]; Rosener [10]) y argumentan que hay un modo de liderar que difiere de la perspectiva masculina tradicional (Ramos [6]).

Entre las variables de personalidad, la motivación definida como el “conjunto de variables intermedias que activan la conducta y la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo” (Isús [11: 100]), tiene un efecto directo en el liderazgo. Existen diferentes clasificaciones de los motivos, entre las que destacamos la propuesta por García, Jiménez y Martín [12], que clasifica los motivos profesionales en tres grandes grupos: primarios, secundarios e intrínsecos. Los motivos primarios son los que nos mueven a sobrevivir y a mantener la especie, entre los que se incluyen el hambre, la sed, el sueño y el sexo. Los motivos secundarios son los motivos de logro, afiliación, poder, agresión-frustración y altruismo. Finalmente, los motivos intrínsecos “son aquellos que se realizan de forma espontánea por el puro placer o interés que comporta su ejecución” (García, Jiménez y Martín [12: 797]) que pueden ser de competencia y de autodeterminación y control.

Entre los diferentes motivos señalados, el motivo de logro definido como la “tendencia a conseguir una buena actuación (éxito) en situaciones que implican competición con una norma, con un estándar de excelencia, pudiendo ser la actuación evaluada como éxito o fracaso por el sujeto y por otros” (Garrido [13:267])” y el motivo de poder (interés por dominar y controlar el comportamiento de los demás” (Chóliz [1: 327]), son dos de los motivos que caracterizan a las personas líderes.

En esta línea, Barberá [14] encuentra diferencias de género en relación al motivo de logro; los hombres le dan más valor al reconocimiento público mientras que las mujeres valoran de forma intrínseca las cosas bien hechas o el reconocimiento externo de la utilidad social de su esfuerzo. En cuanto a las emociones implicadas, ellas toman en consideración al elegir la carrera aquellas actividades que no signifiquen perder afectos, es decir, valoran más los motivos de afiliación mientras que ellos le dan mayor importancia a la búsqueda de poder. Por su parte Chóliz ([1: 331]) comprobó que “hay ciertas conductas vinculadas al motivo de poder que son muy deseables para el rol masculino e indeseables para las mujeres desde una concepción tradicional e influenciada por el género, tales como la competitividad, la agresividad o la asertividad”. De ahí la importancia de conocer las motivaciones de la futura elección de profesión con el fin de comprobar si mujeres y hombres difieren en los motivos de poder y logro.

3. – Metodología

3.1. – Objetivos

El objetivo de este trabajo es comprobar la existencia de diferencias entre mujeres y hombres en los motivos de elección de profesión y conocer los motivos directamente vinculados al liderazgo (motivos de poder y logro) que manifiestan las alumnas y alumnos.



3.2. – Muestra

La muestra, seleccionada a través de un muestreo no aleatorio, está compuesta por un total de 452 estudiantes (52,4% alumnas y 47,3% alumnos) de Ciclos Formativos de Grado Medio (53,3%) y Superior (46,7%) que cursan primero y segundo curso en 11 Institutos de Educación Secundaria de las provincias de Pontevedra (50,4%) y A Coruña (49,6%).

3.3. – Instrumento de recogida de datos

Para la recogida de datos se elaboró y validó un cuestionario denominado *Cuestionario sobre Motivaciones y Expectativas Académicas y Laborales*, formado por un total de 18 preguntas que se distribuyen en los siguientes bloques de contenido: datos personales (6 ítems); motivaciones y expectativas académicas y laborales (11 ítems) y estereotipos de género (1 ítem). La fiabilidad del instrumento estimada a través del Coeficiente Alpha de Cronbach, fue de 0,830 informando que posee una elevada consistencia interna. Para este trabajo seleccionamos la pregunta referida a las motivaciones profesionales, en la que los sujetos debían indicar la profesión a la que les gustaría dedicarse en un futuro y la principal razón para ello, a elegir entre un listado de motivos agrupados en motivos de logro, poder, altruismo, competencia, autodeterminación y control y desmotivos en base a la clasificación propuesta por García, Jiménez y Martín [12].

3.4. – Análisis de datos

Mediante el paquete estadístico SPSS llevamos a cabo un análisis descriptivo e inferencial a través del cálculo de frecuencias y porcentajes y de la prueba Chi cuadrado para comprobar las diferencias de género.

3.5. – Resultados

Si tenemos en cuenta el sexo vemos que las preferencias hacia el futuro de alumnas y alumnos son discrepantes. De este modo, un mayor porcentaje de alumnas, una vez terminados sus estudios, quieren ir a la Universidad (8% alumnas y 7,3% alumnos), estudiar otro Ciclo Medio (2,7% frente a 2%) o Bachillerato (0,7% frente a 0,2%); también es superior el porcentaje de alumnas que piensa acceder al mercado laboral (20,8% alumnas frente a 17,9% alumnos). Los alumnos superan a las alumnas en términos porcentuales en su deseo de estudiar otro Ciclo Superior (2% de alumnos frente a 1,3% de alumnas); asimismo, es superior el porcentaje de alumnos que no contesta (1,5% frente a 0,9%).

Las profesiones que desean ejercer las alumnas que deciden incorporarse al mercado laboral una vez terminados sus estudios están mayoritariamente relacionadas con la salud y cuidado de las personas (12,2%), trabajos de empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina (11,5%) mientras que los hombres muestran preferencia por trabajar en la industria manufacturera (11,7%).



En lo que respecta a las principales razones por las que se quieren dedicar a dichas profesiones, encontramos diferencias estadísticamente significativas entre uno y otro sexo ($=84,619$, $gl=24$, $p=0,000<0,05$). Así, un mayor porcentaje de alumnas que de alumnos señalan como principales razones: *Me gusta cuidar de las personas* (17,7% alumnas y 4,2% alumnos), *Se precisan buenas habilidades comunicativas* (13,1% alumnas y 8,4% alumnos), *Soy paciente y constante* (13,1% alumnas y 8,4% alumnos), *Requiere una buena capacidad intelectual y de razonamiento* (9,7% alumnas y 7,5% alumnos) y *Soy una persona sensible* (1,3% de alumnas y 0,5% de alumnos).

Por su parte, un mayor porcentaje de alumnos sitúan como razones de mayor peso en su elección de profesión *Porque me permite liderar y/o dirigir grupos* (7,9% frente a 2,5%), *Implica tomar decisiones* (4,7% frente a 4,2%), *Tengo un sentido de la estética muy desarrollado* (3,7% frente a 1,3%), *Se hace uso de la fuerza física* (2,3% frente a 0%) *Me gusta crear y construir* (25,2% frente a 6,3%). En la razón *Porque implica tomar decisiones* ambos grupos prácticamente están igualados (4,7% frente a 4,2%).

Otros motivos señalados por las alumnas y alumnos encuestados en las que encontramos diferencias son *Es un buen trabajo* (5,6% alumnas frente a 0% alumnos), *Tiene muchas salidas laborales* (0% alumnas frente a 3,1% alumnos) y *Por dinero* (2% alumnas frente a 6,3% alumnos),

Tipo de Motivo	Motivos	% Alumnas	% Alumnos
Poder	Me permite liderar y/o dirigir grupos	2,5	7,9
Altruismo	Me gusta cuidar de las personas	17,7	4,2
Competencia	Requiere una buena capacidad intelectual y de razonamiento	9,7	7,5
Altruismo	Soy una persona sensible	1,3	0,5
Poder	Implica tomar decisiones	4,2	4,7
Competencia	Tengo un sentido de la estética muy desarrollado	1,3	3,7
Competencia	Se hace uso de la fuerza física	0	2,3
Competencia	Se precisan buenas habilidades comunicativas	13,1	8,4
Logro	Me gusta crear y construir	6,3	25,2
Altruismo	Soy paciente y constante	13,1	8,4
	Otros	15,6	15,9
Logro	Es un buen trabajo	5,6	0
Logro	Tiene muchas salidas laborales	0	3,1

Poder	Por dinero	2	6,3
	Es la más adecuada	2,8	0
Autodeter- minación y control	Me gusta	80,6	75,0
Logro	Es un trabajo cómodo	0	3,1
Desmotivos	No hay otra cosa que me guste más	5,6	3,1
Autodeter- minación y control	Para tener tiempo libre	0	3,1
Competencia	Soy una persona ordenada	2,8	0
	No sabe/ No contesta	15,2	15,9

Tabla 1: Motivos de elección de profesión por sexo

Atendiendo a los tipos de motivos, comprobamos en la siguiente tabla que las diferencias entre alumnas y alumnos son bastante visibles destacando, los motivos de logro altamente masculinizados (26,17% frente a 7,17%) y los motivos de altruismo altamente feminizados (32,07% frente a 13,08%), correspondiéndose totalmente con los roles de género tradicionales según los cuales los hombres deben buscar el éxito profesional y las mujeres deben ser serviciales y altruistas. También son bastante apreciables las diferencias en las motivaciones de poder (masculinizadas con un 13,65% frente a un 6,75%) y las de competencia (feminizadas con un 24,47% frente a un 17,29%). Finalmente, con unos porcentajes próximos a la igualdad entre ambos sexos, tenemos las motivaciones de autodeterminación y control (en torno al 12%).

Motivos	% Alumnas	% Alumnos
Logro	7,17	26,17
Poder	6,75	13,55
Altruismo	32,07	13,08
Competencia	24,47	17,29
Autodeterminación y control	12,66	12,15
Ausencia de motivación	0,84	0,93

Tabla 2: Motivos de elección de profesión por sexo y tipos de motivos

4. – Conclusiones

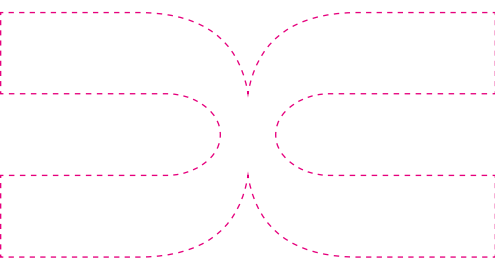
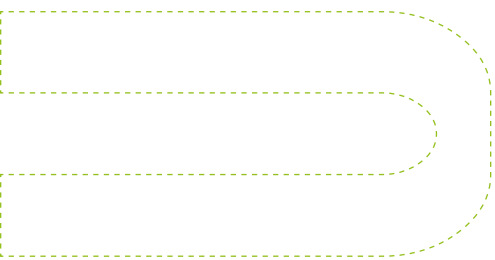
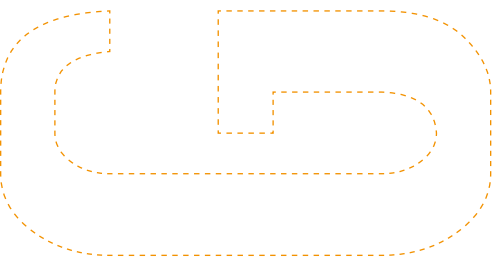
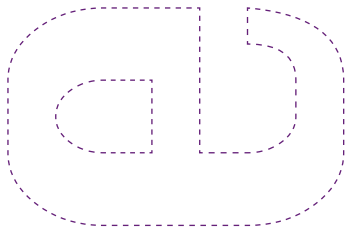
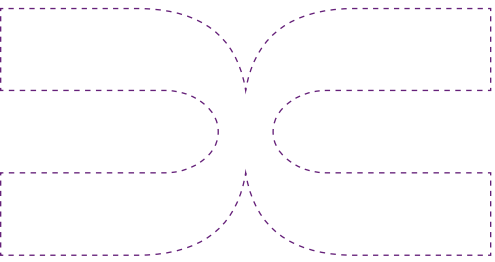
A partir del análisis de los resultados obtenidos podemos concluir que las alumnas muestran preferencia por profesiones tradicionalmente feminizadas y los alumnos por

profesiones típicamente masculinizadas. En cuanto a los motivos que señalan para elegir dichas profesiones se hacen patentes las diferencias entre alumnas y alumnos. De este modo, hemos podido comprobar en nuestro estudio que los alumnos señalan en su mayoría motivos de logro y de poder mientras que los motivos altruistas y de competencia son los que llevan a las alumnas a decidirse por una profesión u otra. Nuestros resultados, por tanto, ponen de manifiesto el mantenimiento y persistencia de roles tradicionales de género que van a determinar el significado que mujeres y hombres otorgan a las diferentes opciones profesionales con las repercusiones que ello supone para el fomento del liderazgo en el sexo femenino. Ante esta situación, sería conveniente adoptar medidas dirigidas a disminuir la percepción de los aspectos negativos del liderazgo y a mejorar la autoestima y la autoeficacia de las alumnas de los últimos cursos de formación profesional. De este modo lograríamos, tal y como señalan Molero et al. [2], que cualquier persona, sin importar su sexo, pueda elegir con libertad el tipo de tarea que mas le satisfaga personalmente.

Referencias

- [1] CHÓLIZ, Mariano (1995): «Motivos sociales: logro, afiliación y poder», en Enrique García Fernández-Abascal, *Manual de motivación y emoción*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 299-336.
- [2] MOLERO, Fernando; Cuadrado, Isabel; García-Ael, Cristina; Recio, Patricia y Rueda, Beatriz (2009): *Mujer y liderazgo en el siglo XXI: Una aproximación psicosocial a los factores que dificultan el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad*. Colección: Estudios e investigaciones. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. [http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/estud_inves/757.pdf].
- [3] SÁNCHEZ APELLÁNIZ, Mercedes (1997): *Mujeres, dirección y cultura organizacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- [4] SYROIT, Jef (1996): «Liderança Organizacional», en Carla Marques y Miguel Pina Cunha (Coord.). *Comportamento Organizacional e Gestão de Empresas*. Lisboa: Publicações D. Quixote, 237-275.
- [5] GREENBERG, Jerald y BARON, Robert (1993): *Behaviour in Organizations* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- [6] RAMOS LÓPEZ, Amparo (2005): *Mujeres y Liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Publicaciones Universitat de Valencia
- [7] GRANT, Jan (1988): Women as managers: what they can offer to organizations. *Organizational Dynamics*, 16, 56-63.
- [8] HELGESEN, Sally (1990): *The female advantage: Womens' ways of leadership*. Nueva York: Doubleday Currency.
- [9] LODEN, Marilyn (1987): *Dirección femenina*. Barcelona: Editorial Hispano Europea.
- [10] ROSENER, Judy (1990): « Ways women lead», *Harvard Business Review*, 68, 119-125.
- [11] ISÚS, Sofía (1995): *Orientación universitaria: de la enseñanza universitaria a la universidad*. Lleida: Ediciones de la Universidad.
- [12] GARCÍA FERNÁNDEZ-ABASCAL, Enrique; JIMÉNEZ SÁNCHEZ, María Pilar y MARTÍN, María Dolores (2003): *Emoción y motivación. La adaptación humana*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- [13] GARRIDO, Isaac (1995): «Motivación, emoción y acción educativa», en: L. Mayor e F. Tortosa, *Ámbitos de aplicación de la psicología motivacional*. Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer, 243-304.
- [14] BARBERÁ, Esther (1998): *Psicología del género*. Barcelona: Ariel.





3

Corresponsabilidade e conciliación

*Coordinada pola Unidade de Igualdade da
Universidade de Vigo*

Conceptions of equality: two paradigms for reconciling paid work and family responsibilities

Colleen Sheppard

Centre for Human Rights and Legal Pluralism. *Faculty of Law, McGill University*
(colleen.sheppard@mcgill.ca)

Abstract – Workplace laws and policies on the reconciliation of work and family responsibilities have important human rights consequences. One such impact concerns gender equality, since most studies indicate that women assume a significantly larger share of family obligations. Beyond the particularly negative impacts on women in the labour market, the failure to reconcile work and family life has also detrimental effects on parents, children, families and the community. In this article, two paradigms for reconciling paid work and family responsibilities are examined, including the individual accommodation and the institutional transformation models. While the individual accommodation paradigm is an essential component of human rights law, it is suggested that an institutional transformation model has greater potential to alleviate the negative effects of family responsibilities on workplace opportunities. Nevertheless, both paradigms are encountering significant obstacles linked to the negative effects of economic restructuring and globalization, and continued institutional resistance to accommodating family obligations in many sectors of the economy.

1. – Introduction

Combining paid work with motherhood and accommodating the child-bearing needs of working women are ever-increasing imperatives. That those who bear children and benefit society as a whole thereby should not be economically or socially disadvantaged seems to bespeak the obvious.

Chief Justice Dickson, Supreme Court of Canada
Brooks v. Canada Safeway, [1989] 1 S.C.R. 1219 at 1243

Workplace laws and policies on the reconciliation of paid work and family responsibilities have important human rights consequences. One such impact concerns gender equality, since most studies indicate that women assume a significantly larger share of family obligations.¹ Family responsibilities disproportionately reduce many women's access to good

1 Johnson, RW and Wiener, JM (2006). *A profile of frail older Americans and their caregivers*. Occasional Paper Number 8. Washington, DC: The Urban Institute; "Balancing Work, Childcare and Elder-care: A View from the Trenches" prepared by Linda Duxbury and Christopher Higgins in partnership with Desjardins Insurance (2013). <http://www.desjardinslifeinsurance.com/en/about-us/Documents/RapportDuxbury-ENG-Full-Web.pdf>

jobs, professional opportunities and promotions to leadership positions in employment. And in the growing service sector of the economy, where low wage, precarious, and part time work is usually done by economically vulnerable women (especially racialized and immigrant women), there is very little legal protection for reconciling work and family life. It is also almost exclusively women who work as child-care providers, usually with low wages and often inadequate labour standards protections. The gender issues in this domain, therefore, are complex and vary in relation to a woman's location in the labour market.

Beyond the particularly negative impacts on women, the failure to reconcile work and family life has detrimental effects on parents, children and families. Given the economic imperatives of maintaining work commitments, parents often do not have the amount or quality of time they would like to have to participate fully in family life. Even for those who have the choice not to assume their fair share of family obligations, because some other family member is assuming a larger responsibility, there are harms. There are the potential negative effects of that parent's perpetual absence on the children and spouse, and a loss to the individual him- or herself from a reduced involvement in the everyday richness of family life. Finally, some commentators have noted the negative effects of excessively long hours on the community itself, with a decline in volunteer involvement in community activities.²

In this article, I suggest that there are two paradigms for reconciling employment and work obligations. One paradigm, which I call the individual accommodation model, provides special treatment to employees with family obligations while leaving the dominant workplace norm (i.e. an employee with no family obligations) in place. In doctrinal terms, the duty to accommodate is conceptualized as necessary to prevent or as a response to discrimination against individuals based on pregnancy, sex or family status. The second paradigm, the institutional transformation model, revises workplace policies and practices to achieve reconciliation between family and work obligations. The standard employee is assumed to have significant family or community responsibilities, defined broadly to include childbearing and child care obligations, household work, the care of other needy family members (elderly parents and/or disabled or ill dependents) or community obligations. While the individual accommodation paradigm is an integral component of human rights law, I maintain that an institutional transformation model has greater potential to alleviate the negative effects of family responsibilities on workplace opportunities.³

2 Jerry A. Jacobs & Kathleen Gerson, in "Toward a Family-Friendly, Gender-Equitable Work Week" (1998) 1 U. Pa. J. Lab. & Emp. L. 457, write at 463: "...jobs that demand long hours also threaten the civic culture and the quality of public life. Political scientist Robert Putnam has observed a declining participation in volunteer groups, civic associations, and other forms of public life." See also Robert Putnam, *Bowling Alone: America's Declining Social Capital* (1995) 6 *Journal of Democracy* 65.

3 See Nancy Fraser, *Justice Interruptus* (New York: Routledge, 1997) at 23-26 for a discussion of affirmation remedies (which do not challenge the structural status quo) versus transformation remedies (which challenge the "underlying generative framework" (at 23)). See also Noreen Farrell and Genevieve Guertin, "Old Problem, New Tactic: Making the Case for Legislation to Combat Employment



There are, nonetheless, significant obstacles to reconciling paid work and family obligations through institutional transformation. First, economic restructuring and globalization have heightened competitive pressures, creating a climate that is not conducive to a more family-friendly workplace. Second, there appears to be continued institutional resistance in the workplace to the idea of accommodating family life, which continues to be conceptualized as special treatment for women. Family-friendly policies are being developed in a number of workplaces, but these continue to be the exception, not the rule. The last section of the article, therefore, examines some of the social and systemic constraints to reconciling work and family life through institutional transformation.

2. – Individual accommodation and Human Rights Laws

Canadian human rights law increasingly recognizes that the duty to accommodate is an integral dimension of substantive equality.⁴ In the domain of conflicting work and family obligations, the duty to accommodate has been recognized most clearly in cases involving pregnancy-related discrimination. For example, when Marie-Ange Dabel was fired from her job as a sewing machine operator because of repeated absences and late arrivals at work due to health complications during her pregnancy, she successfully claimed that she had been subjected to pregnancy-based discrimination.⁵ The Quebec Human Rights Tribunal concluded that the employer failed to fulfill its duty to accommodate a pregnant employee.⁶

Parallel concerns about the need to ensure that pregnant workers are not forced to compromise their health or safety during pregnancy inform the statutory occupational health and safety provisions. The *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁷ gives pregnant workers in Quebec the right to a “retrait préventif” in situations where the workplace constitutes the source of potential harm to maternal or fetal health.⁸ International human rights conventions also recognize the importance of reconciling maternity, particularly pregnancy, and employment. For example, *The International Convention for*

Discrimination Based on Family Caregiver Status” (2007-2008) 59 Hastings L.J. 1485, who argue that accommodations are not enough to combat family status discrimination; Sara Charlesworth, “Managing Work and Family in the ‘Shadow’ of Anti-Discrimination Law (2005) 23: 1 Law in Context 88, who calls for organizational change and argues for challenging “the unencumbered ideal worker”.

4 See *Commission scolaire régionale de Chambly v. Bergevin*, [1994] 2 S.C.R. 525; *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. British Columbia Government and Service Employees’ Union (B.C.G.S.E.U.)*, 1999 3 S.C.R. 3 [Meiorin].

5 *C.D.P. (Dabel) c. Lingerie Roxana Ltée*, 1995 R.J.Q. 1289 (T. D.P.) [*Lingerie Roxana*].

6 *Ibid* at para. 24.

7 L.R.Q., c. S-2.1.

8 See Nathalie-Anne Béliveau, *La situation juridique de la femme enceinte au travail* (Cowansville: Yvon Blais, 1992) at 85; Maurice Drapeau, *Grossesse, emploi et discrimination* (Montréal: Wilson & Lafleur, 2003) at 61-65.

the Elimination of All Forms of Discrimination against Women,⁹ to which Canada is a signatory, provides:

Art. 11(2). In order to prevent discrimination against women on the grounds of marriage or maternity and to ensure their effective right to work, States Parties shall take appropriate measures:

(a) To prohibit, subject to the imposition of sanctions, dismissal on the grounds of pregnancy or of maternity leave and discrimination in dismissals on the basis of marital status;

(b) To introduce maternity leave with pay or with comparable social benefits without loss of former employment, seniority or social allowances;

(c) To encourage the provision of the necessary supporting social services to enable parents to combine family obligations with work responsibilities and participation in public life, in particular through promoting the establishment and development of a network of child-care facilities;

(d) To provide special protection to women during pregnancy in types of work proved to be harmful to them.

As recognized in 11(2)(c), beyond accommodation for pregnancy and maternity leave, there are the pressing questions of child care responsibilities and care for other dependent family members – which implicate concerns that extend for a much longer period of time than pregnancy. To what extent have Canadian human rights laws recognized a duty to accommodate parenting or family care responsibilities as a dimension of equality in the workplace?

In the jurisprudence on reconciling paid work and family responsibilities, one threshold issue is the question of what ground of discrimination is implicated when parents experience exclusion, loss of promotion opportunities or disadvantageous treatment in the workplace because of their family obligations. One lens through which to conceptualize the inequality is gender. Numerous sociological studies reveal that family obligations have a disparate impact on women in the labour force resulting in fewer promotions and opportunities for advancement – the so-called “glass ceiling” problem or the “maternal wall.”¹⁰ In her pathbreaking report on *Equality in Employment* back in 1984, Justice Rosalie Silberman Abella included an entire chapter on equity and childcare, writing “Women work. And for women to

9 Adopted 10 January 1979; entered into force in Canada on 10 January 1982.

10 Joan C. Williams, “Beyond The Glass Ceiling: The Maternal Wall As A Barrier To Gender Equality” (2003) 26 T. Jefferson L. Rev. 1.



have equal access and opportunities at work, child-care is essential.”¹¹ In this regard, she affirmed the need for social policies that facilitate combining paid work with family responsibilities.

The conceptual link between women’s equality and social recognition of parenting responsibilities was clearly acknowledged by the Supreme Court of Canada in its leading pregnancy discrimination case.¹² Gender discrimination was also raised in the context of parenting obligations in a British Columbia human rights tribunal case involving a female employee who had chosen to work part-time to accommodate her family responsibilities.¹³ She alleged discrimination when the Employment Standards Branch decided to terminate all part-time positions and did not consider her eligible to transfer to a full-time position, given the provisions of the collective agreement. She maintained that “if she had not been raising a family and had continued to work full-time, she would have been able to retain her position.”¹⁴ In her human rights complaint, she raised gender discrimination “because a disproportionate percentage of employees who work part time are women who are trying to balance maintaining a career with raising a family.”¹⁵ In allowing the complaint to proceed, despite an application by the employer to have it dismissed at a preliminary stage, the adjudicator noted that the case implicated both gender and potentially family status discrimination.

The question of whether negative workplace effects resulting from parental responsibilities constitute discrimination on the basis of family status has been explored in a small number of human rights complaints. In *Brown v. Canada (Department of National Revenue, Customs and Excise)*,¹⁶ for example, the Canadian Human Rights Tribunal concluded that a purposive definition of “family status” would include both the parent-child relationship itself and a parent’s obligations to care for a child. Concluding that employers have a duty to accommodate family obligations to the point of undue hardship, the tribunal noted that to “consider any lesser approach to the problems facing the modern family within the employment environment is to render meaningless the concept of ‘family status’ as a ground of discrimination.”¹⁷

11 Judge Rosalie Silberman Abella, *Report of the Commission on Equality in Employment* (Ottawa: Ministry of Supply and Services, 1984) [Abella Report]. In this regard, Justice Abella cites the International Labour Organization’s 1981 *Recommendation Concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (at 181)*.

12 *Supra* note 1.

13 *Esposito v. British Columbia (Ministry of Skills Development and Labour)*, 2003 B.C.H.R.T.D. No 139 (B.C. Human Rights Tribunal).

14 *Ibid* at para. 5.

15 *Ibid* at para. 15.

16 [1993] C.H.R.D. No. 7; [1993] 19 C.H.R.R. D39.

17 *Ibid.* at 19 (C.H.R.D.)

The British Columbia Court of Appeal had occasion to consider the question in *Health Sciences Assn. of British Columbia v. Campbell River and North Island Transition Society*,¹⁸ involving a mother of four, including a thirteen year old boy “with severe behavioural problems requiring special parental and professional attention.”¹⁹ The mother maintained that she had been discriminated against on the basis of family status when her employer changed her working hours from 8:30 a.m. to 3:00 p.m. to 11:30 a.m. to 6:00 p.m. Given her need to be with her son after school, the new hours interfered significantly with her parental responsibilities and she left the job after only a few weeks on the new schedule. The British Columbia Court of Appeal concluded that the change in the hours of work constituted a *prima facie* case of family status discrimination.²⁰ It emphasized that “there must be a change in a term or condition of employment imposed by an employer (that) results in a *serious* interference with a *substantial* parental or other family duty or obligation of the employee.”²¹

Recently, in *Canada (Attorney General) v. Johnstone*,²² the Federal Court of Canada established a test for *prima facie* discrimination based on family status. It stated that “[i]t is when an employment rule or condition interferes with an employee’s ability to meet a substantial parental obligation in any realistic way that the case for *prima facie* discrimination based on family status is made out”.²³ In that case, Fiona Johnstone had been working rotating shifts and requested full-time, fixed day shifts to accommodate her childcare obligations. The employer’s policy prohibited fixed day shifts. Johnstone was therefore ineligible for benefits available to full-time employees. The Federal Court concluded that she had been discriminated against based on her family status.

In a subsequent decision, the Federal Court further clarified the doctrinal test for family status discrimination and identified three underlying questions:

- a. does the employee have a substantial obligation to provide childcare for the child or children; in this regard, is the parent the sole or primary care giver, is the obligation substantial and one that goes beyond personal choice;
- b. are there realistic alternatives available for the employee to provide for childcare: has the employee had the opportunity to explore and has explored available options; and is there a workplace arrangement, process, or collective agreement available to the employee that may accommodate an employee’s childcare obligations and workplace obligations;

18 2004 B.C.J. 922; 2004 BCCA 260.

19 *Ibid* at para 7.

20 *Ibid* at para 40.

21 *Ibid* at para 39 (emphasis added).

22 2013 FC 113 (CanLII).

23 *Ibid* at 125.



c. does the employer conduct, practice or rule put the employee in the difficult position of choosing between her (or his) childcare duties or the workplace obligations?²⁴

Some further insights on the scope and content of an employer's duty to accommodate more generally can be gleaned from the Supreme Court of Canada's important judgment in *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. British Columbia Government and Service Employees' Union (B.C.G.S.E.U.)*.²⁵ While not involving a family-work conflict issue, the case dealt with systemic gender-based discrimination against a female firefighter, Tammy Meiorin. In addition to affirming the applicability of a duty to accommodate to both direct and indirect cases of discrimination, the Court clarifies that the employer's duty has both substantive and procedural dimensions.

Notwithstanding the overlap between the two inquiries, it may often be useful as a practical matter to consider separately, first, the procedure, if any, which was adopted to assess the issue of accommodation and, second, the substantive content of either a more accommodating standard which was offered or alternatively the employer's reasons for not offering any such standard...²⁶

McLachlin J. also enumerates a series of relevant inquiries, which implicate both substantive and procedural obligations:

- (a) Has the employer investigated alternative approaches that do not have a discriminatory effect...?
- (b) If alternative standards were investigated and found to be capable of fulfilling the employer's purpose, why were they not implemented?
- (c) Is it necessary to have all employees meet the single standard for the employer to accomplish its legitimate purpose or could standards reflective of group or individual differences and capabilities be established?
- (d) Is there a way to do the job that is less discriminatory while still accomplishing the employer's legitimate purpose?

²⁴ *Canadian National Railway v. Seeley*, 2013 FC 117 (CanLII) at para 78.

²⁵ *Supra* note 5. For an extended discussion of the case, see Colleen Sheppard, "Of Forest Fires and Systemic Discrimination: A Review of *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU*" (2001) 46 McGill LJ 533.

²⁶ *Ibid* at para 66 (underlining in original), citing David Lepofsky, "The Duty to Accommodate: A Purposive Approach" (1992) 1 Can Labour LJ 1 (outlining the procedural and substantive dimensions of the duty to accommodate).

(e) Is the standard properly designed to ensure that the desired qualification is met without placing an undue burden on those to whom the standard applies?

(f) Have other parties who are obliged to assist in the search for possible accommodation fulfilled their roles? [...]²⁷

Were employers to consider these questions in formulating workplace policies for accommodating family responsibilities, significant progress would likely ensue.²⁸ Moreover, the proactive and preventive dimensions of the employer's duty, as articulated by Justice McLachlin, potentially shift the paradigm from one of special treatment or individual accommodation to one that embraces more systemic institutional transformation.

Before turning to an exploration of the parameters of a more transformative model, it is important to note that the individual accommodation paradigm will work much more effectively if buttressed by social, legal and public policies designed to socialize the costs of accommodating family obligations. For example, it is essential to reinforce and promote public responsibility and resource investment for family support programs. These could include publicly-administered schemes for parental leave benefits, care support programs for individuals responsible for elderly, ill or dependent family members, additional government funding for accessible and quality childcare with an emphasis on its importance to early childhood education, and high-quality after school programs. Socializing the costs of accommodation lowers the costs of accommodation for individual employers, reduces backlash and decreases the likelihood that arguments based on the undue burdens of accommodation would succeed.²⁹ Furthermore, such public policy initiatives reinforce the idea that family issues implicate us all – that they transcend the private domain and have important social dimensions.

27 *Ibid* at para 38 (underlining in original).

28 In *Meiorin*, *ibid*, the Court also affirms that the duty to accommodate extends to the point of undue hardship, assessed in terms of factors, such as financial costs, effects on other employees, effects on an existing collective agreement, interchangeability of employees and facilities, risks, and the size of the employer's operations, citing *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 S.C.R. 489. In the context of parenting responsibilities, one potential source of conflict is linked to the concern that accommodation of parents will be viewed as special treatment, imposing more burdensome workloads on other employees. In her article, "Miles to Go: Some Personal Reflections on the Social Construction of Disability" (1992) 14 *Dalhousie L.J.* 526, Dianne Pothier emphasizes at 537-541 the importance of not developing accommodation policies that burden other employees, creating in effect the structural conditions for backlash. An institutional change model would avoid this structural risk of backlash by moving away from a special treatment model.

29 For a similar argument in the context of accommodating disability issues in the university context by ensuring that individual departments are not burdened by the accommodation, see Pothier, *ibid*.



3. – Transforming Institutional Norms: Beyond Accommodation

While in some circumstances it is absolutely essential to ensure fair individual accommodation as an integral dimension of equality at work, there has been a growing concern about the limitations of the individual accommodation paradigm. Gwen Brodsky and Shelagh Day, for example, articulate concerns about the unstated assimilationist bias of an individual accommodation approach, suggesting that it “allows those who consider themselves ‘normal’ to continue to construct institutions and relations in their image, as long as others, when they challenge this construction are ‘accommodated’[...]”:³⁰

Accommodation does not go to the heart of the equality question, to the goal of transformation, to an examination of the way institutions and relations must be changed in order to make them available, accessible, meaningful and rewarding for the many diverse groups of which our society is composed. Accommodation seems to mean that we do not change procedures or services, we simply “accommodate” those who do not quite fit. We make some concessions to those who are “different”, rather than abandoning the idea of “normal” and working for genuine inclusiveness.

[...] Its goal is to try to make “different” people fit into existing systems.³¹

As noted above, in *Meiorin*, McLachlin J. goes beyond an individual accommodation model and endorses a conception of accommodation that requires an assessment and potential revision of exclusionary institutional norms and practices. In addition to the series of process-related obligations that employers must fulfill in formulating workplace policies and standards, McLachlin J. explicitly acknowledges the limitations of an individual accommodation model:

[...] the complex web of seemingly neutral, systemic barriers to traditionally male-dominated occupations remains beyond the direct reach of the law. The right to be free from discrimination is reduced to a question of whether the “mainstream” can afford to confer proper treatment on those adversely affected, within the confines of its existing formal standard. If it cannot, the edifice of systemic discrimination receives the law’s approval. This cannot be right.³²

Thus, McLachlin J. insists:

Employers designing workplace standards owe an obligation to be aware of both the differences between individuals, and differences that char-

³⁰ Shelagh Day & Gwen Brodsky, “The Duty to Accommodate: Who Will Benefit?” (1996) 75 Canadian Bar Rev. 433 at 462. Very similar claims are made by Charlesworth, *supra* note 3.

³¹ *Ibid.*

³² *Meiorin*, *supra* note 5 at para 42.

acterize groups of individuals. They must build conceptions of equality into workplace standards. By enacting human rights statutes and providing that they are applicable to the workplace, the legislatures have determined that the standards governing the performance of work should be designed to reflect all members of society, in so far as this is reasonably possible.³³

These insights constitute an important starting point for developing more systemic and transformative approaches to reconciling work and family obligations.

A more transformative approach also resonates with a growing body of feminist scholarship on the conflict between work and family responsibilities. Joan Williams, for example, maintains that challenging traditionally male workplace norms is integral to gender equality.

[I]t is possible to design workplaces that reflect not only the bodies and traditional life patterns of men, but also those of people (disproportionately women) who need time off for childbearing, childrearing, and other family caregiving. Designing workplace objectives around an ideal worker who has a man's body and men's traditional immunity from family caregiving discriminates against women. Eliminating that ideal is not "accommodation": it is the minimum requirement for gender equality.³⁴

Equality is not achieved when women are offered equal opportunity to live up to ideals framed around men. True equality requires new norms that take into account the characteristics – both social and biological – of women.³⁵

Kathryn Abrams also endorses an approach that would replace "those practices and norms that are based on the assumption of a male worker with no child care responsibilities, with requirements better suited to the lives of women workers with family obligations."³⁶

Feminists must recognize that the gender differences underscored by the male-centered workplace provide an occasion not for retreat, but for transformation. Women must use norms that may be more prevalent among them as tools for changing the workplace, rather than as reasons for backing away from it.³⁷

33 *Ibid* at para 68.

34 *Supra* note 11 at 80.

35 *Ibid* at 85.

36 Kathryn Abrams, "Gender Discrimination and the Transformation of Workplace Norms" (1989) 42 *Vand. L. Rev.* 1183 at 1192-3.

37 *Ibid* at 1195. See also Charlesworth, *supra* note 3 at 30.



Thus, there is a growing consensus that institutional transformation is essential to the effective reconciliation of paid work and family obligations. Human rights concepts therefore should be attentive to institutional transformation, both in terms of identifying systemic inequities as a source of discrimination and in terms of proposing creative, structural institutional remedies.

Imagining what kinds of transformation would reconcile the tension between paid work and family life is difficult to do in the abstract. The tenor of institutional change would depend on the specific nature of the work and its location in the larger macro-economic context. One consistent theme that spans a number of difficult workplace contexts is simply the hours of work issue. Perhaps the central strategy for balancing work and family obligations is a reduced work week that allows for excellence and success in work without compliance with a workaholic norm. Indeed, a transformative approach would challenge the dominant norm itself, such that all employees and professionals (regardless of whether or not they have significant family responsibilities) would work fewer hours. For those without family obligations, increased community volunteer work, cultural, education or leisure activities would replace excessive hours spent at work. Another transformative strategy would be to ensure that scheduling of important workplace events did not interfere with evening and weekend family obligations. One further idea which some employers have incorporated is a no meetings on Fridays rule to ensure that employees have uninterrupted time to complete work assignments before the weekend.

What is important to keep in mind when devising creative workplace and social policies is the feminist insight that it is those who experience difficulties in balancing work and family life who need to be consulted and engaged in re-imagining workplace culture and practices. At the same time, issues of reconciling work and family and perhaps, more broadly, community life, should not be treated as the sole concern of those employees or professionals who have historically assumed the greatest responsibility for family work. And it is important to destabilize the gendered constructs which continue to burden women with a double day of work and reinforce a limited assumption of family responsibilities by fathers.

It is also critical to acknowledge that significant institutional transformation is not likely to be the by-product of individual human rights complaints or constitutional litigation. While expansive judicial definitions of accommodation and equality provide normative reinforcement to the legal as well as moral imperative of reconciling work and family conflicts, most of the innovations in reconciling work and family life have not occurred in the wake of litigation. They have emerged instead from a joint commitment to transforming dominant norms within a specific workplace culture. Institutional change-makers – both employees and employers – are most effective when working in partnership in the context of everyday working relations to identify family-friendly policies and practices.³⁸

³⁸ For a summary of corporate innovations in facilitating the reconciliation between employment and family obligations, see Laura C. Johnson, *Changing Families, Changing Workplaces: Case Studies of*



Still, the extent to which employers are receptive to transforming dominant norms varies considerably, depending on factors such as the proportion of women in certain jobs, the level of demand for workers in particular sectors of the economy, competitive economic pressures, institutional work ethics and professional work cultures. Significant institutional resistance to revising traditional norms has been observed. Indeed, it appears that it is becoming increasingly difficult for many to reconcile paid work and family life. There are vast numbers of women employed in service sector, low skill and precarious jobs with unaccommodating work schedules. In other sectors, increasing work hours reflect an economic climate of insecurity. Furthermore, governments, increasingly influenced by neo-liberal public policy trends, are not assuming greater social responsibility for child, elder and dependent care programs so essential to the reconciliation of work and family obligations. Thus, an institutional transformation paradigm is deeply challenged by a number of systemic obstacles.

4. – Social and Structural Obstacles

A. – Socio-economic Constraints, Globalization and the Restructuring of Work

One of the most difficult obstacles to reconciling paid work and family life is the changing nature of the economy in an era of globalization.³⁹ The socio-economic effects of restructuring have eroded legal protections in the workplace, including labour standards and human rights. With the rise of part-time, contingent and often temporary employment contracts, there is a declining long-term commitment to individual employees on the part of employers. Guylaine Vallée has highlighted the contradiction between a growing rhetoric of corporate social responsibility at the same time that we are witnessing an erosion of employee protections and institutionalized reduction in employer responsibility for employee benefits and protections.⁴⁰

In terms of the conflict between paid work and family life, economic competitive pressures have been accompanied by longer hours at work. Jerry A. Jacobs and Kathleen

Policies and Programs in Canadian Workplaces. Women's Bureau, Human Resources Development Canada. Ottawa, 1994.

³⁹ Numerous scholars and organizations have written on the new economy. See, for example, ILO, Report I(B) - *Equality at work: The continuing challenge - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, 27 April 2011; Kerry Rittich, *Vulnerability at Work: Legal and Policy Issues in the New Economy*, Report for the Law Reform Commission of Canada, 25 January 2004; Cynthia Cranford, Leah F. Vosko & Nancy Zukewich, "The Gender of Precarious Employment in Canada" (2003) 58:3 *Relations industrielles/Industrial relations* 454; Leah Vosko, *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relation* (Toronto: University of Toronto Press, 2000).

⁴⁰ Guylaine Vallée, "What is Corporate Social Responsibility: The Case of Canada" Paper presented at the International Seminar on Comparative Labour Law, Industrial Relations and Social Security, Bordeaux, July 2004.



Gerson maintain that balancing work and family obligations is becoming more difficult as longer work weeks become the norm in many managerial and professional jobs. They calculate that a “fifty hour work week translates into ten-hour workdays, five days a week. With an hour for lunch and a forty-five minute round-trip commute (the national average), the workday stretches beyond eleven hours.”⁴¹ Such a work schedule is deeply incompatible with parenting. Jacobs and Gerson propose, therefore, reducing the standard work week to 35 hours. Such a strategy could have significant transformative effects. Implementing it in the current economic climate in some highly competitive managerial and professional job classes, however, seems highly improbable.

Beyond the workaholic ethic of professional and managerial employment, reconciling work and family responsibilities is very difficult in low skilled, part time, precarious workplace settings. Despite a potential majority of female employees with significant family responsibilities, accommodation of family life is not an employer priority. Work schedules in the service industry often require availability for work in the early evening and on weekends. Low rates of unionization and minimal bargaining power mean that statutory labour standards (hours of work, overtime, statutory holidays, vacation, maternity leave) are often the only source of legal protection. In such contexts, diligent labour standards enforcement, the promotion of unionization, enhanced retraining and educational opportunities to move individuals out of precarious low skilled jobs and into more stable and secure employment, and enlarged access to socialized benefits such as maternity and parental leave, and child care, constitute imperfect, though important strategies.

Furthermore, the structural constraints of the new economy have been accompanied by neo-liberal policy trends premised on the idea that family responsibilities are private and not public. Brenda Cossman and Judy Fudge maintain that “privatization signals a shift in state form from the Keynesian welfare state to a neo-liberal state.”⁴² Familial obligations (including parenting, child-care, elder care, care for ill or disabled family members, economic support) are conceptualized as private rather than public, or individual rather than social, responsibilities. Accordingly, they are not recognized for the social contribution that they provide, and governments use neo-liberal ideology to justify a refusal in some cases to assume greater social responsibility in this domain or indeed to retreat from providing public services or programs for families or vulnerable family members.⁴³ In the child care context, this translates into a refusal to commit additional public resources to public, accessible child care or more broadly to early childhood education,

41 Jacobs & Gerson, *supra* note 3 at 462-3.

42 See Judy Fudge and Brenda Cossman, *Privatization, Law and the Challenge to Feminism* (Toronto: University of Toronto Press, 2002) at 5.

43 Gillian Doherty, Martha Friendly & Mab Oloman, *Women's Support, Women's Work: Child Care in an Era of Deficit Reduction, Devolution, Downsizing and Deregulation* (Ottawa: Status of Women Canada, 1998). On the inadequacy of the public/private spheres divide, see Nicole Busby and Grace James, ed, *Families, Care-giving and Paid Work – Challenging Labour Law in the 21st Century*, Edward Elgar, Cheltenham, UK, 2011 at 2-3.



leaving families to patch together unregulated, privatized child care arrangements.⁴⁴ This is not uniformly the case. Quebec's childcare program is widely applauded as one of the most progressive socialized childcare initiatives in North America, because it treats childcare as a "publicly provided citizenship right."⁴⁵

B. – Institutional Resistance, Capture and Backlash

Despite apparent widespread public policy endorsement of the importance of reconciling family and work responsibilities, and acceptance of the economic imperative of women working outside of the home, there is still significant societal and institutional resistance to accommodating family responsibilities. Those employers most committed to accommodating family life appear to have a significant majority of skilled female workers. In workplaces where men have traditionally been the majority, and in workplaces where women predominate, but where jobs are low skilled, low waged and often lack long term security, accommodating family responsibilities is not high on institutional agendas. Social, structural and economic dynamics help to explain the gap between progress in theorizing a large and liberal definition of equality, expansive interpretations of the substantive and procedural dimensions of the duty to accommodate, and the reality of continued conflict between work and family life. Human rights advocates and law reformers, therefore, must assess the limitations of instrumental law reform by taking into account various and complex institutional constraints to its effective realization.

In her scholarship on US anti-discrimination laws, particularly the Americans with Disabilities Act of 1990,⁴⁶ Linda Hamilton Kreiger suggests that law reform initiatives aimed at transforming pre-existing dominant norms are much more difficult to implement than

44 OECD Review Team, *Early Childhood Education and Care Policy, Canada, Country Note*, (OECD Directorate for Education: 2003), drawing on the information provided in Gillian Doherty, Martha Friendly & Jane Beach, *Early Childhood Education and Care Policy - Background Report of Canada* (OECD, 2003). In the North American context more broadly, some scholars suggest that the availability of migrant domestic caregivers has reinforced privatization trends. See, for example, Lucie White, "Trafficking Care", Annie Macdonald Langstaff Workshop Presentation, Faculty of Law, McGill University, 30 March 2005. The possibility for professional-managerial women to hire full-time live-in nannies reduces pressures to develop public child care alternatives. It also introduces troubling questions about international equity and disparities between women. See also Louise Langevin & Marie-Claire Belleau, *Trafficking in Women in Canada: A Critical Analysis of the Legal Framework Governing Immigrant Live-in Caregivers and Mail-Order Brides*, (Ottawa: Status of Women Canada, 2000); Rebecca Johnson, *Taxing Choices: The Intersection of Class, Gender, Parenthood, and the Law* (Vancouver: UBC Press, 2002).

45 Jane Jenson, Rianne Mahon & Susan Phillips, "No Minor Matter: The Political Economy of Childcare in Canada" in Wallace Clement & Leah Vosko, eds. *Changing Canada – Political Economy as Transformation* (Montreal: McGill-Queen's University Press, 2003) 135 at 149. In Quebec, publicly-funded and regulated daycare is provided at a cost of \$7.00 per day. Even in Quebec, however, access is compromised by the limited number of spaces in publicly funded daycares. The federal government has announced its intention to develop a national childcare initiative.

46 42 U.S.C. s. 12101 et seq. (2000).



laws, which are aligned with traditional social norms.⁴⁷ She observes that transformative law reform initiatives often encounter two types of social and institutional resistance: “capture” and “backlash.” Capture reflects the subtle forms of institutional and even judicial resistance to transformative legal norms. Though social and legal discourse often endorses the transformative norm, the actual outcomes of legal and institutional decision making represent a kind of passive resistance to change, justified as exceptions or necessary for pragmatic reasons. Backlash represents a more explicit rejection of the transformative norms, whereby their validity is overtly questioned and contested on principle. In the domain of reconciling family and workplace obligations, the phenomenon of capture seems to apply in most contexts.⁴⁸ Despite an apparent social consensus that work and family life should be reconciled, institutional realities and workplace practices continue to make that very difficult. Thus, it is critical to examine how institutional dynamics and systemic contexts resist effective implementation of formal human rights norms.

No amount of law reform will translate into effective change on the ground unless we begin the arduous task of changing workplace culture to embrace the idea that an individual can combine significant family and work responsibilities. This change in workplace culture occurs most readily in highly skilled predominantly female sectors of the economy, where large numbers of committed mothers are also tremendous assets to their employers. It is much more difficult to bring about this change in workplace cultures where men or individuals (of either sex) without family responsibilities predominate. Many individuals are choosing to delay having families or significantly reducing the number of children they have to allow for greater workplace attachment and participation. Nevertheless, workplace cultures begin to change more systemically when the number of employees with family responsibilities becomes sufficiently large to constitute a critical mass. What was initially exceptional individual accommodation is gradually incorporated into changed workplace norms and policies. Moreover, when organizations recognize women with significant childcare obligations as institutional leaders, these alternative role models can have an enormous influence, challenging the gender bias and heteronormativity of a large part of contemporary organizational culture.⁴⁹ Still, workplace cultures resist change, particularly when such change subverts historical privileges and traditional understandings of merit, capacity, and ability.

5. – Conclusion

At this historic juncture, it is important to underscore how human rights concepts in the domain of workplace discrimination have been interpreted expansively. In terms of

47 Linda Hamilton Kreiger, “Afterword: Socio-Legal Backlash” (2000) 21 Berkeley J. of Em. & Lab. L. 476.

48 See discussion in Rachel Arnow-Richman “Accommodation Subverted: The Future of Work-Family Initiatives in a ‘Me, Inc.’ World” *Symposium: Subversive Legacies: Learning from History-Constructing the Future* (2003) 12 Tex. J. Women & L. 345 at 390-392.

49 See Joan Acker, “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations” (1990) 4 Gender & Society 139 at 153.

the conflict between paid work and family obligations, there has been a willingness to understand the conflict as a manifestation of discrimination based on gender, pregnancy, family or civil status, with the latter two grounds still in the throes of legal interpretation. Furthermore, human rights law on the duty to accommodate is amenable to interpretations that require employers to accommodate the needs of employees with family obligations. Outside of the work-family conflict domain, the duty to accommodate is even being interpreted to require institutional transformation so as to challenge systemic discrimination and unstated dominant norms. Despite these progressive developments in the jurisprudence, it is critical to situate human rights in a larger socio-economic and institutional perspective. In so doing, we can begin to discern significant obstacles outside of the formal parameters of law that impede the effective realization of human rights protections. In this regard, I have highlighted how restructuring, neo-liberalism and privatization undermine efforts to transform workplace norms. Furthermore, the systemic character of much discrimination renders institutional change an essential component of human rights enforcement strategies. Yet, institutional transformation is a difficult task, particularly given the multiple ways in which institutions can resist formal law, even while they appear to endorse it. Further inquiry into the intersection of law and social institutions will be necessary if dominant workplace cultures hostile to family life are to be effectively challenged and transformed.

Acknowledgments

I wish to acknowledge *Les Éditions Yvon Blais* for their kind authorization to reproduce an updated version of this article which was first published under the title "Individual Accommodation versus Institutional Transformation: Two Paradigms for Reconciling Paid Work and Family Responsibilities" in a book entitled "La Charte des droits et libertés de la personne : pour qui et jusqu'où ?" (Cowansville, *Les Éditions Yvon Blais*, 2005). I also wish to thank Pauline Grégoire (a former McGill law student) for her research assistance on the original article and Anne-Claire Gayet (a current McGill law student) for her invaluable assistance in updating and revising this article.



Conciliación da vida persoal, familiar e laboral e política de emprego

Francisca Fernández Prol

Universidade de Vigo

(franfernandez@uvigo.es)

Resumo – O presente estudio constitúe unha reflexión arredor da consideración, ou non, polas actuais políticas de emprego, das especiais necesidades dos traballadores e traballadoras que precisen conciliar vida persoal, familiar e laboral. A tal efecto, procederase, en primeiro termo, a unha análise da política de emprego europea -materializada, como é sabido, na Estratexia Europa 2020, nas correspondentes Orientacións para o período 2010-2014 e nas Recomendacións remitidas a España para os anos 2012 e 2013-. En segundo lugar, no plano interno, a política de emprego será obxecto dun dobre enfoque: por un lado e dende unha perspectiva estrutural, trataran de poñerse de manifesto as disfuncións e eivas máis destacadas do Sistema Nacional de Emprego; por outro lado e dende unha perspectiva material, analizaranse os textos programáticos sobre os que se asentán as medidas emprendidas en materia de emprego polas distintas Administracións competentes -a Estratexia Española de Emprego e o Plan Anual de Política de Emprego-. En último termo, realizaranse uns apuntes arredor da recente reforma dunha modalidade contractual con especial interese para os traballadores e traballadoras con responsabilidades familiares: o contrato a tempo parcial.

1. – Introducción

Conciliación da vida persoal, familiar e laboral, por un lado, e emprego, por outro, conforman tópicos xa tradicionais na órbita europea e tamén no plano interno, neste caso en non pouca medida precisamente como consecuencia do impulso da Unión Europea. Unha e outro, polo demais, atópanse vinculados a ideas-forza que, para non desnaturalizar a análise emprendida, deben xa poñerse de manifesto.

Respecto da conciliación, o eixe a ter en conta é o principio de igualdade e non discriminación por razón de sexo, determinante dunha concepción da conciliación proactiva en termos de corresponsabilidade entre mulleres e homes. Pola súa parte, a asunción de competencias polas institucións europeas en materia de emprego, tradicional feudo da soberanía dos Estados membros, atópase ineludiblemente vinculada á preocupación, máis na liña da vocación natural da Unión, polo crecemento económico, converxendo na actualidade directrices de emprego e económicas nunha única e mesma senda.

Así, aínda que as accións nos ámbitos da conciliación e do emprego deberan complementarse, atendendo o deseño e implementación das políticas de emprego ás peculiaridades

dos traballadores e traballadoras con responsabilidades familiares, na actualidade tal grao de compenetración non se acadou.

2. – Conciliación da vida persoal, familiar e laboral e política de emprego Europea

Múltiples preceptos do vixente Dereito orixinario dan conta da relevancia ostentada polo emprego no ámbito europeo: abonda, a título ilustrativo, con citar o artigo 3.3 do Tratado da Unión Europea [1] (en adiante, TUE), consonte o que a “economía social de mercado” eríxese en marco para o desenvolvemento sostible da Unión, en pro, entre outros obxectivos, do “pleno emprego”. E por isto precisamente, a efectos de cumprimento do citado obxectivo, o artigo 2.3 do Tratado de Funcionamento da Unión Europea [2] (en adiante, TFUE) dota ás institucións europeas de peculiares competencias na materia: as denominadas competencias de coordinación, conforme ás que, preservando os Estados membros a súa soberanía en materia de emprego, deben así mesmo asumir que esta constitúe un asunto de interese común, coordinando xa que logo as súas actuacións no devandito campo consonte o procedemento contemplado no propio Tratado -Título IX do TFUE, en particular, artigo 148, aínda que reinterpretado á luz do dinamismo dos axentes operantes-

Procedemento que pode sintetizarse en tres fases: en primeiro termo, elaboración de Orientacións ou Directrices pola institucións europeas; en segundo lugar, confección dos Programas Nacionais de Reforma (PNR) polos Estados membros -documentos programáticos nos que estes expoñen as reformas que se emprenderán a nivel interno en aplicación das citadas orientacións ou directrices; finalmente, remisión, no seu caso, á vista do incumprimento ou cumprimento parcial no eido interno do preceptuado a nivel europeo, de Recomendacións aos Estados “infractores”.

2.1. – Estratexia 2020 e Orientacións para o emprego 2010-2014

Froito do referido procedemento de coordinación e da súa “versión” sofisticada, o denominado Método Aberto de Coordinación (MAC), sucedéronse dende o ano 2007 distintas estratexias políticas no eido do emprego, atopándose hoxe vixente a chamada “Estratexia 2020. Unha estratexia para un crecemento intelixente, sostible e integrador”, formalmente adoptada no marco do Consello Europeo de 17 de xuño de 2010 e que, meses máis tarde, o 21 de outubro de 2010, determinou a aprobación polo Consello da UE das Orientacións para as Políticas de Emprego[3] -que, xunto coas Directrices Xerais para as Políticas Económicas dos Estados membros e da UE aprobadas en xullo, constitúen as Directrices Integradas Europa 2020-. A Estratexia 2020 constitúe o texto que permite visualizar a Europa ansiada -a Europa que se quere- no horizonte 2020 e que, por conseguinte, conforma a folia de ruta da Unión e dos Estados Membros para o presente decenio[4]. Unha guía na que, en particular, séntanse, mediante o establecemento de “prioridades”, “obxectivos mesurables”, “iniciativas emblemáticas” e “orientacións” os eixes polos que deben transcorrer, entre outras, as políticas internas de emprego.



Con carácter xeral, apréciase na Estratexia 2020, respecto da precedente Estratexia de Lisboa 2000-2010, un retroceso da temática social, obxecto dun tratamento secundario, resultando incluso algunha materia -a loita contra a exclusión social, por exemplo- claramente marxinada[5]. Apréciase, pois, unha redución sensible da visibilidade dos aspectos sociais, á que ademais súmase, co correspondente debilitamento dos aspectos sociais respecto dos económicos, unha notable ambigüidade, ou, dito de outro xeito, un carácter en exceso xeralista da Estratexia á hora, en particular, de fixar obxectivos de contido social[6].

Por outra banda, unha análise por materias da Estratexia 2020 pon de manifesto o carácter continuísta da mesma. Non alberga o texto actual novidades salientables en materia laboral ou social, senón presenzas xa habituais nos documentos europeos, como as múltiples referencias ao tópico da “flexiseguridade”[7]. Chaman a atención, en cambio, as carencias da Estratexia precisamente vinculadas á temática aquí analizada: ausencias vinculadas ao emprego feminino, á non discriminación por mor do xénero e á conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Especial mención merece, en particular, a desaparición, entre os obxectivos de emprego da referencia expresa á taxa de emprego feminino: fronte aos obxectivos desglosados da Estratexia de Lisboa -taxa xeral de emprego do 70 por 100, taxa de emprego feminino non inferior ao 60 por 100 e taxa de emprego para o persoal traballador de máis idade (de 55 a 64 anos) do 50 por 100- Europa 2020 limitábase a fixar un único obxectivo xeral de emprego, cal é que no ano 2020, como mínimo, o 75 por 100 da poboación de entre 20 e 64 anos se atope ocupada. De modo que, aínda que a Estratexia inclúe referencia expresas ao emprego de mulleres -que cualifica de “particularmente baixo”[8]- renuncia a sinalar respecto deste colectivo obxectivos concretos. Omisión que, sen dúbida, está a repercutir nos respectivos Programas Nacionais de Reforma e, xa que logo, nas políticas internas de emprego.

Europa 2020, así mesmo, destaca por la escaseza de referencias -polo demais de carácter accesorio- á loita contra a discriminación por mor do xénero e á conciliación da vida persoal, familiar e laboral; tópicos, por conseguinte, carentes agora de tratamento autónomo. Mentres na Estratexia precedente “a igualdade de oportunidades, a loita contra a discriminación e a integración da perspectiva de xénero [considerábanse] esenciais para acadar avances”[9], no marco da vixente Estratexia e conforme á Orientación núm. 7, en cambio, os Estados membros “deberán integrar nas súas políticas de mercado laboral os principios de flexibilidade e seguridade laboral (‘flexiguridade’) (...) con vistas a aumentar a participación no mercado laboral e a loitar contra a segmentación, a inactividade e as desigualdades entre sexos, reducindo á vez o desemprego estrutural”. Polo que diluíronse considerablemente os mandatos aos Estados membros en materia de igualdade e non discriminación por mor do sexo, que pasan a configurarse como obxectivos de segunda orde, dependentes da consecución de outro -correlativamente, prioritario-, a “flexiseguridade”.



Pese ao exposto, a Estratexia é susceptible dunha lectura positiva en termos de xénero e conciliación. Certamente, o contraste co documento precedente pon de manifesto certo descoído da Estratexia 2020 en cuestións de non discriminación -particularmente por mor de xénero- e consecuentemente na temática da corresponsabilidade. Con todo, a interpretación da Estratexia debe efectuarse tendo en conta, por unha banda, que, aínda matizados ou carentes da visibilidade desexada, os obxectivos de igualdade entre homes e mulleres e conciliación seguen a estar presentes. Por outra banda, endexamais debe esquecerse que Dereito Orixinario e Derivado contemplan así mesmos ambos tópicos -no caso da non discriminación por razón de xénero, a modo de verdadeiro eixe da Unión-, de modo que a lectura da Estratexia debe en todo caso efectuarse á luz dos mesmos, ou, dito de outro xeito, dende unha perspectiva transversal. Óptica dende a que as Orientacións acadan un novo significado: os Estados membros, á hora de idear e poñer en práctica as súas políticas -así, no caso das políticas de emprego- deben atender aos principios de igualdade e non discriminación por razón de sexo. En dito sentido, o obxectivo da “flexibilidade” no que tanto insiste a Estratexia pode albergar gran variedade de instrumentos: medidas internas de adaptabilidade que primen o mantemento do emprego (en termos de organización do traballo), medidas de transición entre empregos (en termos de protección social, pero tamén de políticas activas de emprego) e, así mesmo, medidas, particularmente relevantes a efectos de conciliación, tendentes a favorecer a alternancia de emprego e atención de necesidades persoais, sinaladamente parentais.

2.2. – Recomendacións para 2012 e Proposta de Recomendacións para 2013

As Recomendacións remitidas a posteriori a España son susceptibles dunha lectura similar: as Recomendacións para o ano 2012[10] e a proposta de Recomendacións para o ano 2013[11] a penas mencionan as temáticas da igualdade e da conciliación, con todo, tal primeira apreciación debe matizarse. Por un lado, habida conta o cariz mesmo e función das Recomendacións: conforman advertencias remitidas individualmente aos Estados membros sobre cuestións concretas de especial relevancia, pero en modo algún desvirtúan o contido da Estratexia e das Orientacións con vixencia ata o ano 2014[12]. De modo que, tanto as referencias anteriormente sinaladas, aínda sendo secundarias -se se comparan coa Estratexia de Lisboa-, como a mencionada concepción aberta da “flexibilidade”, resultan absolutamente vixentes e á luz das mesmas deben interpretarse as Recomendacións anuais.

Recomendacións que, por outra banda, ofrecen, a pesar da súa brevidade, argumentos en pro dunha reforma profunda das políticas de emprego, polo demais de obrigada configuración individualizada. Así, consonte a Recomendación núm. 5 (para 2012), España debe “tomar medidas adicionais encamiñadas a aumentar a eficacia das súas políticas activas do mercado de traballo mellorando os(as) seus(súas) destinatarios(as) (...)” e, segundo a Recomendación núm. 7 (para 2012), España debe “mellorar a empregabilidade dos grupos vulnerables, xunto con servizos eficaces de apoio aos(ás) nenos(as) e ás fami-



lias (...)" . Liñas nas que afonda, con máis énfase aínda, a Proposta de Recomendación da Comisión Europea relativa ao Programa Nacional de Reformas de 2013 , conforme a cal España terá que "realizar rapidamente unha reforma das políticas activas do mercado de traballo, orientadas á consecución de resultados, incluído o fortalecemento da focalización e eficiencia das orientacións; reforzar e modernizar os servizos públicos de emprego para garantir unha asistencia individualizada aos desempregados(as) segundo os seus perfís e necesidades de formación; reforzar a eficacia dos programas de recualificación para os traballadores(as) de máis idade e de escasa cualificación" .

3. – Conciliación da vida persoal, familiar e laboral e política de emprego interna

As reiteradas Recomendacións en materia de emprego -tamén para o ano 2011- poñen de manifesto debilidades sistémicas en materia de emprego que as numerosas reformas da Lei 56/2003, de Emprego, non parecen atallar, desoíndo, pois, o Reino de España, repetidamente, os mandatos europeos nesta materia. Debilidades que, directa ou indirectamente, obstaculizan a conformación dunha política de emprego adaptada aos traballadores e traballadoras que, debido a necesidade de atención de responsabilidades familiares, precisan dunha resposta específica tamén en termos de emprego.

3.1. – Prisma estrutural ou institucional: as disfuncións do Sistema Nacional de Emprego

Dende unha perspectiva estrutural ou institucional, o Sistema Nacional de Emprego[13], presenta destacadas deficiencias, susceptibles, para mellor comprensión, da seguinte clasificación: por un lado, dificultades de engarce e consecuentemente de colaboración entre os diferentes "axentes" con competencias en materia de emprego; por outro lado, deficiencias no deseño e aplicación de políticas selectivas coas que proporcionar unha atención especial aos colectivos de persoas desfavorecidas ou con características especiais.

No marco do primeiro bloque, cabe apuntar, en primeiro lugar, as coñecidas -e denunciadas polas Institucións Europeas- dificultades de coordinación existentes entre Administracións de distintos niveis territoriais, fundamentalmente entre o Servizo Público de Emprego Estatal e os Servizos de emprego das CCAA, pero tamén entre todos estes e a Administración Local. A problemática non é nova, nin pasou desapercibida para o lexislador que procurou, ata o momento sen éxito, a súa resolución a través de sucesivas reformas da Lei 56/2003: así, mentres a Lei 35/2010, de 17 de setembro, e, posteriormente, o Real Decreto-Lei 20/2012, de 13 de xullo, procederon a reforma dos artigos 27 e 28 do citado texto legal, o Real Decreto-Lei 3/2011, de 18 de febreiro, introduciu, baixo o título "Instrumentos de coordinación do Sistema Nacional de Emprego, un novo artigo 7.bis. Polo que, articuladas as canles de cooperación Estado-CCAA -cales son, segundo o artigo 4 da Lei de Emprego, a Estratexia Española de Emprego e o Plan Anual de Política de Emprego (en adiante, PAPE)-, probablemente á escasa implicación das Ad-



ministracións Autonómicas na elaboración dos citados documentos programáticos deba en gran medida achacarse a referida disfunción. En segundo termo, tamén se aprecian dificultades de engarce entre a rede pública e as axencias privadas de emprego -axencias privadas de colocación, con ou sen ánimo de lucro, ou, logo da Lei 3/2012, Empresas de Tráballo Temporal que desenvolvan tarefas de colocación ou recolocación-, que, dende o público, deben ser obxecto de avaliación e supervisión, habida conta en particular a posibilidade de que as axencias privadas de colocación, conforme ao Capítulo IV do Real Decreto 1796/2010, de 30 de decembro, e previa sinatura dos correspondentes convenios de colaboración, desenvolvan tarefas propias dos servizos de emprego das CCAA.

A modo de segunda categoría e de xeito individualizado, pola súa relevancia e carácter endémico, apuntáronse as debilidades do Sistema no relativo á atención especializada e eficaz de colectivos con especiais dificultades. Temática que, novamente, mereceu a atención do lexislador que, a través do Real Decreto-Lei 3/2011, introduciu na Lei de emprego do 2003 o artigo 19 octies -"Colectivos prioritarios"-, segundo o cal "o Goberno e as Comunidades Autónomas adoptarán, de conformidade cos preceptos constitucionais e estatutarios, así como cos compromisos asumidos no eido da Unión Europea e na Estratexia Española de Emprego, programas específicos destinados a fomentar o emprego das persoas con especiais dificultades de integración no mercado de traballo, especialmente mozos(as), con particular atención a aqueles con déficit de formación, mulleres, parados(as) de longa duración, maiores de 45 anos, persoas con discapacidade ou en situación de exclusión social e inmigrantes (...)". Precepto, con todo, que non resulta innovador, ao pretender simplemente reiterar, e consecuentemente reforzar, un mandato xa tradicional de tratamento especializado aos citados colectivos.

3.2. – A perspectiva material: os "instrumentos de emprego"

3.2.1. – Estratexia Española de Emprego e Plan Anual de Política de Emprego

A dous documentos de corte programático queda encomendada a vertebración da vixente política de emprego interna: por un lado, á Estratexia Española de Emprego 2012-2014, aprobada polo Goberno, por Real Decreto 1542/2011, de 31 de outubro, a proposta do Ministerio de Emprego e Seguridade Social, que, a súa vez, procedeu a súa elaboración en colaboración coas CCAA e coa participación das organizacións empresariais e sindicais máis representativas (consonte o artigo 4.bis da Lei 56/2003); por outro lado, ao Plan Anual de Política de Emprego (PAPE), atopándose vixente aínda, na data de elaboración do presente estudo, o correspondente ao ano 2012[14]. Textos que albergan referencias á conciliación da vida familiar e laboral ou a tópicos directamente vinculados con esta -especialmente, ao emprego feminino e á igualdade de oportunidades entre homes e mulleres-

Así, na Estratexia Española de Emprego, na que se fixan, con carácter plurianual, os seis obxectivos prioritarios de política de emprego, alúdese, no marco do ámbito de actua-



ción “Oportunidades de emprego e fomento da contratación” e entre outras medidas estatais, ao establecemento de “bonificacións nas cotas á Seguridade Social pola contratación de colectivos con maiores dificultades de inserción, especialmente mozos(as) e persoas en paro de longa duración, así como para favorecer o mantemento dos postos de traballo, especialmente para as persoas de máis idade, traballadores(as) con contratos suspendidos por ERE e para favorecer a conciliación da vida familiar e laboral”. Así mesmo, no marco do ámbito de actuación “Fomento da igualdade de oportunidades no emprego”, sinálanse, novamente a modo de medidas estatais, as seguintes “Medidas de fomento da conciliación e da corresponsabilidade”: “Servizos destinados a cubrir as necesidades específicas das persoas que vaian acceder ás medidas de formación para o emprego e autoemprego, adaptando os servizos ás necesidades das persoas (mediante a ampliación de horarios de garderías, ludotecas, colexios, centros de día ou servizos de transporte, entre outras actuacións)”, así como “Sistemas de información e formación para sensibilizar ás empresas e ás administracións públicas sobre os beneficios de promover a conciliación e a corresponsabilidade, e promover sistemas de xornada laboral que esixan menos horas de presenza, tanto para mulleres como para homes, apoiados no uso de tecnoloxías da comunicación e a información”.

E tamén no PAPE, no que se fixan os obxectivos de emprego para a anualidade en curso (seis para 2012: reducir a taxa de desemprego xuvenil; mellorar a empregabilidade dos demais colectivos afectados polo paro; apoiar aos emprendedores e emprendedoras a través de medidas que contribúan a crear emprego e posibilitar o mantemento dos mesmos no mercado de traballo; acentuar a colaboración público-privada para potenciar os mecanismos de busca de emprego; desenvolver medidas para colectivos específicos, con especial atención ás persoas con discapacidade; loita contra o fraude), figuran igualmente referencias, máis diluídas aínda, ao tópico da conciliación. Así, en relación co Obxectivo 2 “Medidas para mellorar a empregabilidade dos demais colectivos afectados polo paro”, dispóñense “Programas de fomento de fomento da igualdade de oportunidades con incentivos para favorecer a conciliación da vida familiar e laboral”.

A pesar do exposto, as referencias mencionadas no transcenderon o ámbito puramente teórico, quedando pois reducidas a declaracións de principios carentes de efectos prácticos. En termos xerais, as medidas de fomento de emprego arbitradas a nivel estatal e mesmo autonómico carecen da desexada perspectiva transversal e por conseguinte non atenden ao perfil específico da traballadora ou traballador ou demandante de emprego con responsabilidades familiares. Nun marco de constantes restricións orzamentarias, as accións emprendidas no eido do emprego resultan escasamente imaxinativas, adoptando na maioría dos casos a forma clásica da bonificación ou redución de cotas á Seguridade Social e centrándose en colectivos tradicionalmente obxecto de especial atención -caso das persoas con discapacidade ou vítimas de violencia de xénero ou doméstica[15]- e, habida conta o elevadísimo desemprego xuvenil, en traballadoras e traballadores mozos [16]. En menor medida, atópanse medidas de fomento do emprego destinadas a traballadores/as maiores de 45 anos, particularmente no caso de contratación por emprendedo-



res/as menores de 30 anos. En ocasións, con todo, os incentivos incrementáanse no caso das mulleres -así no caso de transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo e de substitución por anticipación da idade de xubilación [17]- e mantéñense as xa tradicionais bonificacións nas cotas empresariais de Seguridade Social para os casos de contratación de persoas substitutas de traballadoras e traballadores en situación de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural [18]. Regras correctoras, sen embargo, de ínfimo nivel que non acadan contrarrestar nin a denunciada carencia de perspectiva transversal, nin as deficiencias en termos de empregabilidade. Isto último, en particular, requiriría unha atención individualizada -coa correlativa consideración de perfís profesionais e persoais- certamente contemplada polas normas -artigo 19 quater da Lei 56/2003, logo da reforma operada por Real Decreto-Lei 3/2011- pero novamente inexistente na práctica.

3.2.2. – Apuntamentos arredor da reforma do contrato a tempo parcial

Os chamamentos á reforma do contrato a tempo parcial foron particularmente intensos nos derradeiros anos, atopándose en normas -así na Disposición Adicional 19ª da Lei 27/2011, que alberga un mandato de reforma integral da citada modalidade contractual- e documentos programáticos -na propia Estratexia Española de Emprego 2012-2014 que, no marco do Obxectivo de Política de Emprego núm. 3 sinala que é preciso “reforzar o traballo a tempo parcial e a flexibilidade interna nas empresas”, e tamén no PAPE 2012 que vincula así mesmo a consecución do Obxectivo prioritario núm. 2 (“Mellora da empregabilidade dos demais colectivos afectados polo desemprego”) á reforma da contratación a tempo parcial-. Pois, efectivamente, o contrato a tempo parcial pode erixirse nun potente instrumento de creación e dinamización do emprego, especialmente para dar entrada e manter no mercado laboral a colectivos con dificultades, como son as mozas e mozos sen experiencia profesional ou en período de formación -por isto, precisamente, procedeuse ao establecemento de incentivos á contratación a tempo parcial con vinculación formativa ex artigo 9 do Real Decreto-Lei 4/2013-, as persoas con responsabilidades familiares ou os traballadores/as de maior idade [19].

En España, sen embargo, o contrato a tempo parcial nunca desempeñou un papel relevante en termos de emprego, probablemente porque, dada a súa configuración e tamén a das restantes modalidades contractuais, non acadou desprezar as súas dúas virtualidades básicas: a flexibilidade, dende o punto de vista empresarial e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, dende a perspectiva de quen traballa. No caso da empresa, outros instrumentos -sinaladamente, os contratos temporais, en non poucas ocasións obxecto dunha utilización abusiva-, foron os encargados de proporcionar a referida flexibilidade. No caso do persoal traballador, destacados prexuízos inherentes á contratación a tempo parcial -así, en materia de protección social- converteron dita figura, de signo maioritariamente feminino, en última *ratio* nicho de discriminacións indirectas, razón



pola que, tal vez, a Estratexia Española de Emprego pretende “garantir que as medidas de reforzo do traballo a tempo parcial non recaian maioritariamente sobre as mulleres, co obxectivo de que, no ano 2014, o número de mulleres contratadas a tempo parcial non supere o 60% do total” (OO5-4.2), fronte ao actual 76%.

A flexibilidade, e non a conciliación, foi a faceta realzada pola reforma laboral de 2012, que introduce a posibilidade de que as traballadoras e traballadores contratados a tempo parcial realicen horas extraordinarias; prerrogativa ata entón vetada (dende o ano 1998, por Real Decreto-Lei 15/1998, de 3 de decembro), agás realización de horas extraordinarias “por forza maior”, destinadas á prevención ou reparación de sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes. Coa nova regulación, por contra, cabe, previo pacto individual ou convencional, o incremento de xornada, non só no marco de contratos a tempo parcial indefinidos e mediante horas complementarias, senón tamén a través de horas extraordinarias, inclusive no suposto de contratos a tempo parcial de duración determinada. E cabe así mesmo, como consecuencia da entrada en vigor do Real Decreto-Lei 3/2012 (posteriormente, Lei 3/2012), a distribución irregular da xornada: abondará para isto que as referidas horas extras se compensen por descansos nos catros meses seguintes a súa realización, posibilidade por certo vetada no caso das horas complementarias só susceptibles de retribución. O incremento da dispoñibilidade do persoal traballador é, por conseguinte, substancial, particularmente tendo en conta os escasos límites impostos: ademais das regras en materia de descansos mínimos e interrupcións diarias da xornada, que o número máximo anual de horas extras sexa proporcional á xornada pactada e que a suma de horas ordinarias, extraordinarias e, no seu caso, complementarias, non exceda do límite do traballo a tempo parcial ex artigo 12.1 ET.

Por isto, a reforma do contrato a tempo parcial debe, en termos de emprego en xeral e en termos de emprego de traballadoras e traballadores con responsabilidades familiares en particular, valorarse negativamente. En canto ao primeiro, debe destacarse que a modalidade contractual potenciada é o contrato a tempo parcial temporal, para o que, por vez primeira, ábrese a posibilidade de incremento da xornada, mediante un ferramenta -as horas extraordinarias- probablemente máis atractiva para a empresa que as horas complementarias, pola referida posibilidade de distribución irregular, pero tamén por non ter que preavisarse cunha antelación mínima. En canto ao segundo, debe repararse en que, logo da reforma, o contrato a tempo parcial serve menos aínda aos intereses do persoal traballador con necesidades de conciliación de vida laboral, persoal e familiar, pois traballar menos horas resultará inútil, se variacións repentinas no horario pactado -por mor das referidas horas extraordinarias- impiden a posteriori a compatibilidade con outras actividades.

Desde xeito, o contrato a tempo parcial deixa de cumprir -ou cumpre menos aínda- unha función específica e diferenciada do resto das modalidades contractuais, contribuíndo a reforma do 2012 a afondar nunha peculiar realidade: en España, a maioría das persoas que traballan a tempo parcial non elixiron tal modalidade á que se ven abocados por non



ter atopado un emprego a tempo completo. Estes últimos, xa que logo, probablemente acollan favorablemente a posibilidade de realizar horas extraordinarias, pero isto implica así mesmo non satisfacer ás traballadoras e traballadores que, de xeito voluntario e co obxecto de atender outras responsabilidades, optaran polo traballo a tempo parcial. Por esta vía, dende logo pouco axeitada, tal vez se acade o obxectivo da Estratexia Española de Emprego de reducir a porcentaxe de emprego feminino a tempo parcial, pero non será porque os varóns acudan ao contrato a tempo parcial para corresponsabilizarse no eido familiar e doméstico, senón porque dito contrato en absoluto permite xa a conciliación e por ende a corresponsabilización.

Referencias

- [1] UE. TRATADO DA UNIÓN EUROPEA (CONSOLIDADO SEGUNDO TRATADO DE LISBOA). Tratado de 7 de febreiro de 1992, ratificado por instrumento de 13 de decembro de 2007.
- [2] UE. TRATADO DE FUNCIONAMENTO DA UNIÓN EUROPEA (CONSOLIDADO SEGUNDO TRATADO DE LISBOA). Tratado de 25 de marzo de 1957, ratificado por instrumento de 13 de decembro de 2007.
- [3] UE. DECISIÓN 2010/707/UE, de 21 de outubro, RELATIVA ÁS ORIENTACIÓNS PARA AS POLÍTICAS DE EMPREGO. Diario Oficial da Unión Europea de 24 de novembro de 2010, L 308/46.
- [4] FERNÁNDEZ PROL, Francisca (2012): «Europa 2020: apuntes desde una óptica de género», en: FERNÁNDEZ PRIETO, MARTA, CABEZA PEREIRO, JAIME (DIRS.). *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*. Bo-marzo, 115-133.
- [5] CABEZA PEREIRO, Jaime, BALLESTER PASTOR, María Amparo (2010). *La Estrategia Europea para el Empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español*, MTI, p. 23-28.
- [6] Dictame do Consello Económico e Social Europeo sobre a "Proposta de decisión do Consello sobre directrices para as políticas de emprego dos Estados Membros - Parte II das Directrices Integradas Europa 2020", SOC/380. Ponente: Wolfgang Grief, 27 de maio de 2010. Diario Oficial da Unión Europea, 21 de xaneiro de 2011.
- [7] FERNÁNDEZ PROL, Francisca (2013): «Orientaciones y Recomendaciones a debate: ¿cumple España los mandatos europeos en materia de empleo?» en: CABEZA PEREIRO, JAIME, FERNÁNDEZ PROL, FRANCISCA (DIRS.). *Políticas de empleo*, Aranzadi, p. 47-65.
- [8] UE. Comunicación da Comisión Europea "Europa 2020. Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador", 3 de marzo de 2010, COM (2010), p. 19.
- [9] UE. Directrices integradas para o crecemento e o emprego (2005-2008), 12 de abril de 2005, COM (2005) 141 final.
- [10] UE. RECOMENDACIÓN DO CONSELLO 2012/C, de 10 de xullo de 2012, SOBRE O PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS DE 2012 DE ESPAÑA ESPAÑA E POLA QUE SE EMITE UN DICTAME DO CONSELLO SOBRE O PROGRAMA DE ESTABILIDADE DE ESPAÑA PARA 2012-2015. Diario Oficial da Unión Europea de 24 de xullo de 2012, C 219/81.
- [11] UE. RECOMENDACIÓN DE RECOMENDACIÓN RELATIVA AO PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS DE 2013 DE ESPAÑA E POLA QUE SE EMITE UN DICTAME DO CONSELLO SOBRE O PROGRAMA DE ESTABILIDADE DE ESPAÑA PARA 2012-2016. COM (2013) 359 FINAL
- [12] UE. DECISIÓN 2013/208/UE, de 22 de abril, RELATIVA ÁS ORIENTACIÓNS PARA AS POLÍTICAS DE EMPREGO. Diario Oficial da Unión Europea de 30 de abril de 2013, L 118/21.
- [13] CABEZA PEREIRO, JAIME (2013): «Disfunciones y retos del Sistema Nacional de Empleo» en: CABEZA PEREIRO, JAIME, FERNÁNDEZ PROL, FRANCISCA (DIRS.). *Políticas de empleo*, Aranzadi, p. 27-46.
- [14] ESPAÑA. RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2012, pola que se publica o Acordo do Consello de Ministros de 6 de xullo de 2012, polo que se aproba o PAPE 2012.
- [15] ESPAÑA. LEI 43/2006, de 29 de decembro, de Mellora do Crecemento e do Emprego.

- [16] ESPAÑA. REAL DECRETO-LEI 4/2013, de 22 de febreiro, de Medidas de Apoio ao Emprendedor e de Estímulo do Crecemento e da Creación de Emprego
- [17] ESPAÑA. LEI 3/2012, de 6 de xullo, de Medidas Urxentes para a Reforma do Mercado de Traballo (artigo 7).
- [18] ESPAÑA. REAL DECRETO-LEI 11/1998, de 4 de setembro, polo que se regulan as bonificación de cuotas á Seguridade Social dos contratos de interinidade celebrados con persoas desempregadas para substituír a traballadores durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento (artigo 1).
- [19] MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora María (2013): «Trabaja a tempo parcial y política de empleo: el retorno de las horas extraordinarias» en: CABEZA PEREIRO, JAIME, FERNÁNDEZ PROL, FRANCISCA (DIRS.). *Políticas de empleo*, Aranzadi, p. 99-118.





Conciliación e corresponsabilidade

Yolanda Maneiro Vázquez

Universidade de Santiago de Compostela

(yolanda.maneiro@usc.es)

Resumo – A contraposición entre os intereses persoais e familiares e os intereses profesionais, derivados do contrato de traballo, constitúe un dos grandes problemas da nosa sociedade, que se ve especialmente agravado en tempos de crise económica. As medidas de conciliación previstas no ordeamento xurídico, centradas nos dereitos de ausencia, poden implicar un lastre para as mulleres traballadoras dende o momento no que son elas quen maioritariamente asumen os deberes de coidado familiar. A corresponsabilidade constitúe o novo concepto xurídico dirixido a suplir as deficiencias advertidas na noción de conciliación da vida persoal, familiar e laboral. O tránsito dende a conciliación cara a corresponsabilidade trata de alcanzar un reparto equitativo nestas tarefas, ao tempo que busca que as persoas ás que beneficia non se vexan afastadas da súa vida profesional. Pese a todo, as normas legais contemplan, maioritariamente, dereitos de ausencia das traballadoras e traballadores para atender a estas obrigas, e a negociación colectiva non da o paso definitivo para crear outras medidas máis acordes á realidade social e mellor adaptadas ao concreto sector laboral de que se trate. Só os plans de igualdade, adoitan medidas innovadoras, se ben adoecen doutros problemas, como a súa escasa implantación nas pequenas e medianas empresas, o a súa ocasional falta de eficacia e esixibilidade.

1. – Introducción

A tradicional noción da conciliación da vida familiar e laboral que, posteriormente, se ampliou tamén á vida persoal do traballador ou traballadora, tratou de garantir un tempo para que, sen deixar de selo, puidera atender ás súas responsabilidades persoais e familiares. Pero as accións positivas dirixidas a fomentar a esta conciliación supuxeron, debido ao seu emprego maioritario por mulleres, o encadeamento destas á dobre xornada laboral e familiar. Como consecuencia, e coa finalidade de evitar o “efecto boomerang” e a saída do mercado de traballo para as persoas beneficiarias destas medidas, o obxectivo da igualdade real por razón de xénero no eido laboral estase a desprazar na actualidade ao ámbito do reparto de responsabilidades [1]. Deste xeito, a tradicional noción de conciliación da vida laboral e familiar, está a ser completada con outro novo concepto: a corresponsabilidade. Esta noción afecta ao reparto de roles, masculino e feminino, no coidado dos/as menores e das persoas maiores dependentes. A corresponsabilidade trata de evitar que a conciliación sexa exercida maioritariamente por mulleres, por ser elas as que máis concilian o traballo coa asunción de responsabilidades familiares.

Pese a todo, o alcance da corresponsabilidade no noso ordeamento xurídico é, aínda, limitado. En efecto, a distribución histórica de roles entre os homes e as mulleres na vida e na sociedade, así como no núcleo familiar, non se pode aspirar a que sexa transformado só coa aprobación dunha ou de máis normas xurídicas, senón que precisa dunha adaptación cultural e formativa de toda a sociedade.

2. – Conciliación vs. corresponsabilidade

2.1. – O tránsito dende a dobre xornada ata o reparto de tarefas

Anteriormente, os dereitos específicos das mulleres traballadoras relacionados co coidado considerábanse lexítimos por unha interpretación do concepto de acción positiva que implicaba un mantemento de roles particularmente prexudicial para a causa da igualdade real no eido laboral. Iso tivo un dobre efecto: primeiro, conduciu a que se considerase discriminación indirecta o trato pexorativo recibido como consecuencia das actividades de coidado. E segundo, lexitimou os beneficios exclusivos de coidado atribuídos ás mulleres por medio de argumentos que promoven a perpetuación de roles.

O antigo concepto de conciliación movíase nun espazo excesivamente estreito de mero equilibrio temporal articulado en torno ao dereito de ausencia (permisos), pero sen preterir a implicación doutros suxeitos. Esta perspectiva clásica da conciliación deixaba no estrito espazo doméstico o reparto de responsabilidades e tiña como único obxectivo o establecemento de melloras, teoricamente neutras, para que, fose quen fose a persoa encargada do coidado conforme ao reparto establecido, puidese compatibilizar as responsabilidades familiares e as laborais. Neste contexto neutro, perpetuouse a asunción maioritariamente feminina das tarefas de coidado, o que conduciu a incrementar a desconfianza empresarial fronte ao colectivo de mulleres en idade fértil [1].

Así pois, fíxose necesario superar o concepto de conciliación, para incorporar dous elementos fundamentais: o das connotacións de xénero que inevitablemente teñen as tarefas de coidado; e o da necesidade de incorporar novos suxeitos a devanditas responsabilidades.

Pero non é esta a única diferenza entre ambos termos. As medidas de conciliación baseáronse, principalmente, en garantir dereitos de ausencia para o persoal traballador beneficiario. Así, a través das oportunas excedencias ou permisos, máis ou menos longos, a traballadora ou o traballador se afastaba do seu posto de traballo durante un tempo limitado que, nos casos máis extremos, pasaba a ser un afastamento definitivo pola imposibilidade de reintegración ao mercado laboral. Para evitar estes indesexables efectos, a corresponsabilidade trata de ir máis lonxe do simple dereito de ausencia, adaptando o seu tempo de traballo, para conseguir que este poida compatibilizar o seu labor profesional cos coidados familiares.

A corresponsabilidade, ademais, buscar a implicación doutros suxeitos e entidades nestes coidados, co fin de que estes sexan suficientes, sen necesidade de que a traballadora



ou traballador abandone o seu posto. Xeralmente, este termo foi excesivamente simplificado, para reducirse exclusivamente á que foi a súa orixe sociolóxica, isto é, a implicación masculina no coidado. Como se sabe, na súa orixe a referencia á noción de conciliación da vida familiar, persoal e laboral se identificou principalmente coa dificultade que ten a muller para harmonizar a súa prestación de servizos co coidado dos fillos e fillas; con posterioridade, involucrouse ao home, primeiro dun xeito máis tímido, equiparando ao home e á muller na atribución da titularidade e exercicio de medidas relativas á conciliación, logo de forma máis intensa a través da incorporación da noción da corresponsabilidade entre ambos sexos das cargas familiares. Pero no ámbito xurídico laboral o termo corresponsabilidade implica, ademais do persoal traballador afectado, a outros suxeitos [1]:

a) A todas as persoas que forman a unidade familiar, por medio do reparto de responsabilidades. A alteración dos roles sociais e, en consecuencia, dos estereotipos empresariais, constitúe un instrumento de grande relevancia para a consecución da igualdade real no eido laboral.

b) Á clase empresarial, por medio dunha xestión axeitada do tempo de traballo. A corresponsabilidade abandona os dereitos de ausencia, típicos da conciliación, para concentrarse especialmente nos dereitos de presenza. Esta reconfiguración do tempo de traballo é fundamental tamén para evitar que eventuais diminucións do tempo de traballo manteñan inalterado o volume deste, revertendo no propio traballador ou traballadora e no resto do grupo. Iso obriga a unha tarefa de reconsideración global de necesidades e prioridades, de cara a eliminar a reticencia que, doutro xeito, xérase no propio colectivo de persoal traballador sen responsabilidades familiares.

c) Finalmente, o terceiro suxeito implicado é a propia sociedade, a quen corresponde intervir nun dobre nivel: investindo financeiramente para colaborar activamente nas actividades de coidado e intervindo normativamente para asegurar a corresponsabilidade da unidade familiar (por exemplo, a través do permiso de paternidade) e da propia empresaria ou empresario (por exemplo, configurando dereito de adaptación do tempo de traballo) [1].

Outro punto de diferenza entre a conciliación e a corresponsabilidade ven determinado polas medidas de acción positiva, especialmente dirixidas ás mulleres traballadoras. Co tempo, estas medidas produciron o denominado “efecto boomerang”, consolidando a presunción empresarial de que a man de obra feminina é máis cara que a masculina en canto a custos sociais. Iso repercutiría negativamente nas súas posibilidades de integración no mercado de traballo e nos seus niveis retributivos. É por isto que a corresponsabilidade reclama o establecemento doutro tipo de incentivos para que os traballadores varóns asuman responsabilidades persoais e familiares, como poden ser axudas ou subvencións [6].

Outra das diferenzas entre os conceptos de conciliación e de corresponsabilidade, moito máis tímida que as anteriores, trata de evitar a dicotomía entre vida familiar e profesional,



para incluír tamén a vida persoal. Trátase de conectar as medidas de conciliación con intereses vinculados ao libre desenvolvemento da personalidade de quen traballa, non vinculándoas só á idea de asistencia e coidados que implica a conciliación entre a vida persoal e familiar. A defensa de devandita posición considérase máis neutra e menos feminizada, ao considerar que as medidas de conciliación deben permitir o desenvolvemento do espazo vital e persoal de quen traballa, sen ligalo inescusablemente a coidados familiares incluíndo por exemplo o tempo que quere dedicar ás súas actividades de lecer. Neste sentido, nunha primeira aproximación parece que a tendencia do lexislador camiña nesa dirección, posto que na Lei 39/1999 faise referencia á conciliación da vida familiar e laboral e, pola contra na Lei 3/2007 se ampla o concepto, incluíndo tamén a conciliación da «vida persoal», familiar e laboral. Agora ben, si se contemplan as medidas e reformas adoptadas neste último texto legal compróbase con facilidade que segue predominando na súa articulación a concepción que trata de conciliar vida profesional e vida familiar, sendo a súa xenuína novidade a incorporación da noción de corresponsabilidade, pretendendo reforzar a participación masculina nos dereitos de conciliación.

2.2. – O acervo da Unión Europea como impulsor da conciliación e da corresponsabilidade

A través da súa actividade normativa e xurisprudencial, a Unión Europea está desempeñando un papel decisivo na implantación das medidas de corresponsabilidade nos Estados membros, do mesmo xeito que con anterioridade favorecera as políticas de conciliación.

– O avance normativo

En 2002 aprobouse a Directiva 2002/72/CE, que establecía o dereito do pai traballador, biolóxico ou por adopción, a non ver lesionados os seus dereitos laborais polo exercicio dos dereitos vinculados ao disfrute do permiso de paternidade. Tratábase, así, de normalizar o coidado neutro, fronte ás anteriores directivas que recoñecían dereitos de titularidade exclusivamente feminina.

A Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo, de permisos parentais, desenvolveu rotundamente a conexión entre coidado e xénero, ao establecer, entre outras cuestións, que os catro meses mínimos do permiso parental para coidado de fillos ou fillas debe ter un carácter intransferible. Con iso conséguese desvincular o reparto de responsabilidades do ámbito exclusivamente doméstico e convértese nunha estratexia de actuación con implicacións empresariais. Establece tamén certas prerrogativas da traballadora ou traballador para adaptar a súa xornada de traballo con motivo da reincorporación tralo permiso parental. É a primeira vez que aparece nun texto normativo a prerrogativa á adaptación da xornada por razóns de conciliación de responsabilidades.

Actualmente, a conciliación está tendo un tratamento transversal, pois aparece e está presente en normas que non están directamente relacionadas co coidado, co xénero

nin co tempo de traballo, o que permite a súa visualización. Un exemplo é a Directiva 2000/78/CE, relativa a discriminación con carácter mais xeral. Cando fala da idade, contén unha referencia ás persoas con responsabilidades familiares. Outro é Europa 2020, unha estratexia para un crecemento intelixente, sostible e integrador, no que se fala de promover un equilibrio entre a vida laboral e familiar, resaltando a importancia do mantemento do traballo fronte ao abandono por causa do coidado familiar.

As referencias a unha nova organización do tempo de traballo na empresa aparecen continuamente nos documentos comunitarios como paradigma do novo modelo empresarial europeo. Son, sen dúbida, novos momentos na evolución do principio antidiscriminatorio comunitario por razón de xénero que obrigan a novas formulacións e a novas perspectivas [1].

– O avance xurisprudencial: da sentenza Hofmann á sentenza Roca Álvarez

No Tribunal de Xustiza, a sentenza Hofmann (de 12 de xullo de 1984, 184/83) sentou unha doutrina, aínda vixente, que defendía a lexitimidade das medidas femininas exclusivas para o coidado dos fillos e fillas, con fundamento na especial relación entre nai e filla/o. En concreto, nesta sentenza se tratou o alargamento ata seis meses do permiso de maternidade que Alemania establecía en beneficio exclusivamente da muller que dera a luz. Para o Tribunal este alargamento non ocasionou discriminación por razón de xénero, xa que a situación de maternidade permite establecer beneficios e dereitos específicos para a nai, e non só garantir os aspectos sanitarios vinculados ao embarazo e ao parto, senón tamén protexer a especial relación entre unha muller e a súa descendencia que se produce no período de tempo posterior ao embarazo e ao parto. Afirmábase así unha especial relación entre nai e fillo/a, non recoñecida en cambio entre pai e filla/o, que veu a condicionar os futuros pronunciamentos do Tribunal en torno á responsabilidade do pai, así como o mantemento dun reparto tradicional de roles. Tamén permitiu afirmar medidas de titularidade exclusiva ou preferentemente femininas. Por exemplo, a asignación a tanto alzado aplicable exclusivamente ás mulleres que iniciasen os seus permisos de paternidade (e non aos homes) considerouse adecuada ao Dereito da Unión por ir dirixida a compensar as desvantaxes que as interrupcións laborais supoñen no colectivo feminino (sentenza Abdoulaye, de 16 de setembro de 1999, C-218/98). A sentenza Lommers (de 19 marzo 2002, C-218/98), se lexitimou que os beneficios de gardería establecénsese exclusivamente en beneficio das mulleres traballadoras, coa única excepción de que o pai demostrase que era o único responsable do coidado do fillo ou filla [1].

Pero a definitiva incorporación do principio de corresponsabilidade veu da man da sentenza Roca Álvarez. Nela considérase discriminatoria unha norma estatal española relativa ao permiso de lactancia, que se configuraba con titularidade prioritariamente feminina, posto que causaba o efecto de perpetuar roles femininos de coidado. Esta sentenza



resulta especialmente interesante porque aplica a normativa antidiscriminatoria, non para afirmar unha discriminación contra o varón por ter máis dificultades para acceder ao coidado das fillas e fillos, senón que resulta discriminatorio contra as mulleres, por provocar o efecto de perpetuar roles de coidado.

2.3. – O tratamento da conciliación e da corresponsabilidade no ordeamento xurídico español

O obxectivo de posibilitar a conciliación entre a vida laboral e familiar, así como a corresponsabilidade, foi introducíndose, paulatinamente, en todos os niveis normativos, dende as instancias comunitarias, ao ser un problema que afecta á maioría dos países da Unión Europea, ata a nosa lexislación nacional que tardiamente, pero de xeito decidido na última década, deu importantes pasos nesta liña.

A penetración do obxectivo da conciliación na estrutura do ordeamento foi transversal: a problemática da conciliación deixou a súa pegada en todos os niveis normativos. Como se indicou, no Dereito nacional deixouse sentir intensamente a influencia do Dereito comunitario, e no seo do dereito nacional, a conciliación atopou respostas en primeira instancia na lexislación do Estado, pero tamén, atopou o seu espazo nas normas autonómicas e, finalmente, e por impulso claro da Lei 3/2007, atribuíuse un importante papel á autonomía colectiva no logro ou consecución da igualdade a través, entre outras, do impulso de medidas de conciliación [4].

2.3.1. – Tratamento normativo

En España non pode afirmarse que se produciu un tránsito do concepto de conciliación ao de corresponsabilidade. A LOIMH non superou unha concepción tradicional do coidado, afastada dos novos modelos familiares e empresariais. Trala LOIMH, a conciliación segue asentada no dereito de ausencia (os permisos), do mesmo xeito que nas décadas anteriores, sen que se suscitou a configuración dun novo sistema no que a organización do tempo de traballo sexa o primordial e o dereito á ausencia o secundario [1]. Nin sequera a sentenza Roca Álvarez serviu para alcanzar a necesaria reforma no ordeamento español, que segue pendente a día de hoxe. Doutra banda, carécese dunha adecuada cobertura para a forza maior familiar, pese a que os permisos para garantir a presenza de pai ou nai cando o requira o estado do/a menor configuran unha obrigação conforme aos establecido na Directiva 2010/18. Todos os intentos de estender algunhas figuras xa existentes para permitirles atender á forza maior familiar son insuficientes (excedencia voluntaria desde 4 meses, excedencia por coidado de fillas/os fraccionable), como sucede con figuras creadas para atender a situacións moi puntuais ou extremadamente graves de forza maior familiar (hospitalización de neonato/a (2001) e enfermidade grave do fillo/a (2011) [1].

Todos os mecanismos de conciliación da vida laboral e familiar inciden sobre o tempo de traballo, pois é esta a condición laboral que máis dificulta o exercicio das responsabilidades



familiares. Pero non todos os mecanismos actúan da mesma xeito. Mentres uns anulan por completo a obrigaón de traballar (permisos, suspensións e excedencias), outros implican unha redución cotiá da xornada para permitir a atención das responsabilidades laborais e familiares (lactancia, suspensión por maternidade e paternidade a tempo parcial ou redución de xornada ex art. 37.5 ET). Xunto a eles, podería admitirse unha terceira alternativa que teña en conta as circunstancias familiares do persoal traballador e permita facer axustes flexibles ante as necesidades puntuais del. Estas medidas non supoñerían unha redución do tempo de traballo, senón unha concreción horaria ou ata unha distribución do traballo adecuada ás necesidades familiares [1]. Sen embargo, as rixideces excesivas do sistema normativo español que buscan limitar a flexibilidade horaria, inicialmente concibidas como vía para a protección das traballadoras e traballadores, remataron por converterse nun impedimento para a mellor adaptación do seu horario de acordo coas súas necesidades familiares ou persoais, que dificulta o equilibrio entre traballo e familia [2].

Sen dúbida, a revitalización do problema da harmonización entre a vida profesional e a familiar prodúcese coa Lei 3/2007, de 22 de marzo, que contempla entre os seus obxectivos principais o fomento destas medidas, que expresamente califica como Dereitos (art. 44), co fin de potenciar unha «maior corresponsabilidade entre mulleres e homes na asunción de obrigas familiares». Entre eles, a medida máis innovadora e publicitada do texto legal é o permiso de paternidade, que pola súa estreita configuración realmente non pode concibirse como unha reforma significativa dentro da complexa dinámica que encerra a conciliación [6], senón que presenta un contido máis ben simbólico, en canto pretende liderar un cambio nos roles tradicionais, outorgando ao pai un papel máis relevante no coidado das fillas e fillos. A atribución do permiso de paternidade configúrase agora por dereito propio, e non como a atribución do permiso parental por renuncia da nai [art. 48.4 ET]. Doutro lado, a súa concesión recoñécese desde o mesmo momento do nacemento do/a fillo/a, ao nacer a partir dese instante a súa responsabilidade familiar. Agora ben, a súa limitada duración, que lle resta eficacia, así como o carácter voluntario do seu disfrute, impiden comprendelo como un cambio trascendente no papel que ha de asumir a persoa proxenitora na vida da filla ou fillo [6].

Con todo, non se pode deixar de afirmar que a Lei 3/2007 mellorou substancialmente os preexistentes dereitos de conciliación, configurou outros novos dereitos e deu lugar a novas prestacións sociais — risco por lactancia ou prestación asistencial por maternidade —, avanzando substancialmente a norma xurídica na problemática da conciliación. Agora ben, simultaneamente ao recoñecemento do avance normativo hase de poñer ao descuberto o claro e evidente desencontro que se produce en materia de conciliación entre a realidade social e o dereito que regula dita realidade, desde o momento en que se comproba como todo o conxunto de dereitos que compón o arsenal xurídico co que contan os traballadores e traballadoras para conciliar — que é cada vez máis completo e máis rico en diversidade —, fracasa ou camiña moi lentamente na idea central que vertebra o seu réxime xurídico que se refire ao logro da corresponsabilidade entre homes



e mulleres nas obrigas familiares. E é que cando se observan as estatísticas, móstranse as grandes diferenzas que continúan existindo entre ambos sexos na utilización de todos os dereitos de conciliación que lles brinda o ordeamento laboral [6].

Na súa orixe, identificáronse coa noción de dereitos de conciliación todas aquelas medidas ou instrumentos recoñecidos por disposicións legais ou convencionais que permitían ao persoal traballador harmonizar a vida profesional e privada ou a familiar e a laboral. Na última década, ambos conceptos se deben de ir dilatando progresivamente co tempo: dentro da vida profesional hase de contemplar como titulares destes dereitos, non só aos suxeitos do contrato de traballo, senón tamén ás traballadoras e traballadores por conta propia ou autónomas/os, así como ás relacións que se desenvolven no emprego público, que constitúen un referente en materia de conciliación, avanzando moi por diante do sector privado.

Con respecto á vida familiar, tamén os cambios operados nos últimos tempos foron moi significativos. Tanto a propia estrutura familiar, como os suxeitos titulares e os protexidos polos dereitos de conciliación sufriron importantes variacións. Con relación á estrutura familiar, xa non se pode incluír soamente ao prototipo común de familia integrada por un matrimonio heterosexual e con descendencia, senón que as realidades familiares multiplícanse e diversifican. Deste xeito, a ordenación normativa deberá atender a realidades familiares tan diversas, como as parellas de feito, as do mesmo sexo, as familias monoparentais ou as numerosas. En función do tipo ou clase de familia o exercicio da conciliación pode presentar matices distintos, habendo comezado as normas legais de forma tímida a contemplar a diversidade de estruturas [3].

2.3.2. – Tratamento convencional: o papel dos convenios colectivos e dos plans de igualdade

A negociación colectiva resulta ser un campo especialmente propicio para o desenvolvemento dos dereitos de conciliación e a superación das deficiencias que presentan os mecanismos legais, xa que son as partes directamente afectadas as que van a poder acordar solucións *ad hoc* para situacións concretas. Pero, pese ás oportunidades que ofrece a negociación colectiva, a maioría dos convenios son claramente conservadores na súa atención á conciliación da vida laboral, persoal e familiar. Entre os que recollen medidas de conciliación, a maioría se limitan a reproducir o texto da lei e son poucos os convenios que amplían os dereitos concedidos por esta. Doutra banda, adoitan limitar os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral exclusivamente á atención de fillas e fillos menores dunha determinada idade. Son anecdóticos os convenios que permiten o coidado doutros/as familiares [6].

Por outra banda, a solución que a estes efectos adoitan ofrecer os convenios colectivos á traballadora ou traballador que ten que fronte a necesidades familiares é que renuncie ao réxime de dispoñibilidade (e, en consecuencia, aos complementos que deste se



derivan). Pero non ofrecen outras solucións menos radicais e que se adapten mellor ás situacións de cada caso concreto [6].

En resumo, a negociación colectiva neste ámbito prevé circunstancias adicionais ás dispostas na Lei que permiten a ausencia de quen traballa unhas horas ou uns días, sen diminución do seu salario, co fin de que poida atender todo un conxunto de deberes e obrigas ordinarios ligados ao coidado e atención de familiares, facilitando a conciliación da vida profesional coa persoal. Sen dúbida, é no ámbito dos permisos, licencias ou ausencias onde os convenios colectivos realizan unha regulamentación máis novedosa e máis relevante en aras do obxectivo da conciliación, sendo no caso dos dereitos de redución, suspensión e excedencias a disciplina legal a protagonista, seguindo a negociación colectiva a inercia que lle marca dita regulación, sen apenas innovacións á marxe de reducidas melloras do texto legal [5].

A diferenza do que sucede nos convenios colectivos, existe unha presenza relevante de plans de igualdade nos que existen medidas orixinais de conciliación que non están referidas nos textos legais [5]. O problema, non obstante, ven determinado por dúas cuestións principais. Dunha banda, pola dubidosa eficacia xurídica destes plans, que, nalgúns casos, non vai mais alá dunha declaración de intencións por parte da empresa, pero sen obrigatoriedade de cumprimento. Doutra banda, pola notable ausencia de plans de igualdade nas pequenas e medianas empresas que, por imperativo legal, non están obrigadas a contar con estes plans e que, sen embargo, constitúen a maioría do tecido empresarial español.

3. – Conclusión

O impulso, tanto interno como dende as políticas sociais da UE, que se lle está a dar ás medidas de corresponsabilidade en detrimento das máis tradicionais medidas de conciliación, chocan coa realidade social que se resiste á súa implantación real. Entre os diferentes motivos que poden orixinar esta resistencia, pódense destacar os seguintes:

- a) A ineficacia dos mecanismos existentes, que se centran en fomentar a ausencia da traballadora ou traballador, a través de excedencias e permisos, en lugar de garantir a súa presenza no posto, a través dunha mellor distribución do tempo de traballo.
- b) A descoordinación e rixidez na regulación dos mecanismos existentes, que en ocasións impiden o seu disfrute acumulado, e noutras non permiten a súa adaptación ás necesidades reais. Esta rixidez tamén impide a creación de novas medidas de fomento da corresponsabilidade que suplan a ineficiencia das actuais, ou faciliten a súa adaptación a novas realidades familiares, distintas ás xeralmente contempladas polas normas, como sucede nas familias monoparentais ou unións de feito entre persoas do mesmo sexo.
- c) O escaso papel que a negociación colectiva reserva ás medidas de fomento da corresponsabilidade. Son moitos os convenios colectivos que gardan silencio sobre elas ou que



se limitan a reproducir as disposicións legais. Doutra banda, o carácter masculinizado da negociación provoca que se recollan medidas ineficientes (ex. días para asistencia a celebracións familiares, bautizos ou comunións). Os plans de igualdade aínda están lonxe de alcanzar unha efectividade real nas empresas, a estes efectos.

d) A protección xurisdicional que se pode ofrecer aos traballadores e traballadoras que fagan uso destas medidas de coresponsabilidade canalízase, fundamentalmente, a través dunha modalidade procesual cuxo maior defecto reside nas dúbidas que presenta o seu obxecto. Debe resaltarse, ao seu favor, a expresa posibilidade de incluír na sentenza estimatoria unha indemnización polos danos e prexuízos ocasionados ao traballador/a a quen se lle denegara o uso destas medidas de coresponsabilidade.

Referencias

- [1] BALLESTER PASTOR, Amparo (2012): «La era de la coresponsabilidade: Los nuevos retos de la política anti-discriminatoria», *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 25, 53-77.
- [2] CABEZA PEREIRO, Jaime (2012): «Las políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres», en: Cabeza Pereiro y Fernández Docampo (dir). *Conciliación de la vida familiar y laboral y coresponsabilidade entre sexos*, Tirant lo Blanch, 77-110.
- [3] LOUSADA AROCHENA, Fernando: «Maternidad y conciliación en familias monoparentales y homosexuales», en: *Mujer, trabajo y Seguridad Social, LA LEY*, 399-415.
- [4] MARTÍNEZ YAÑEZ, Nora: « El principio de coresponsabilidade en las políticas autonómicas de conciliación», en: Cabeza Pereiro y Fernández Docampo (dir). *Conciliación de la vida familiar y laboral y coresponsabilidade entre sexos*, Tirant lo Blanch, 245-270.
- [5] MOLERO MARAÑÓN, María Luisa (2011): «La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, , nº 19.
- [6] PÉREZ DEL RÍO, Teresa (2011): «La normativa interna sobre los derechos de conciliación: la coresponsabilidade», en: Cabeza Pereiro y Fernández Docampo (dir). *Conciliación de la vida familiar y laboral y coresponsabilidade entre sexos*, Tirant lo Blanch, 51-76.



La experiencia de las mujeres inmigrantes en el sector doméstico de asistencia

Raquel Martínez Buján
Universidade da Coruña
(rmbujan@udc.es)

Resumen – El servicio doméstico se ha convertido en la principal vía de entrada al mercado laboral de las mujeres inmigrantes en Galicia. Sin embargo, nuevos procesos sociales y demográficos, tales como el envejecimiento de la población y la inserción de la mujer nativa al mercado laboral han cambiado las pautas de empleo de las trabajadoras en los hogares. Si bien en un principio la principal tarea demanda fue la limpieza del hogar, en la actualidad, se observa una tendencia a solicitar tareas relacionadas con la asistencia al cuidado de personas mayores. El aumento de población mayor de 65 años, la ausencia de una protección social adecuada y las demandas profesionales de la población nativa femenina han dejado un hueco laboral que se está cubriendo mediante la contratación de asistentes a través del tradicional servicio doméstico.

1. – Introducción

La tendencia hacia la extranjerización del servicio doméstico ya comenzó en la década de los años noventa, cuando España se convirtió en un país de inmigración [1]. No obstante en los últimos años y a raíz de las sucesivas regularizaciones extraordinarias este proceso se ha acentuado. Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa, el 59,3% de las trabajadoras de hogar son extranjeras. Paralelamente a la configuración de este sector como un nicho laboral para las personas inmigrantes (principalmente mujeres) se han consolidado algunas modificaciones en las actividades a desempeñar en el interior del mismo. Si bien el servicio doméstico tradicional se centraba en la limpieza de la casa y, en cierta medida, en el cuidado de niños/as, últimamente se ha experimentado un cambio hacia la necesidad de contratar a cuidadoras de personas mayores.

El progresivo envejecimiento de la población, la ausencia de una red pública de cuidados, la incorporación de la mujer nativa al trabajo remunerado y la internacionalización del mercado laboral ya han sido identificados en otros artículos [2, 3] como factores clave que han propiciado el desencadenamiento del cuidado de personas dependientes como un yacimiento de empleo para las mujeres inmigrantes dentro del marco del actual servicio doméstico. El objetivo de esta comunicación es el análisis de la aparición de este mercado laboral y su delegación hacia mujeres inmigrantes así como las necesidades de formación específicas que requiere el desempeño de dicha actividad.

La metodología utilizada es cualitativa. El trabajo de campo efectuado está basado en entrevistas en profundidad dirigidas a tres colectivos: mujeres inmigrantes cuidadoras de ancianos (30 entrevistas), familias empleadoras (20 entrevistas) y técnicos/as de asociaciones, ONG's y otras instituciones con una bolsa de empleo para el trabajo de cuidados ofertado a extranjeros (20 entrevistas). El espacio geográfico de la investigación se circunscribe a las ciudades de A Coruña y Pamplona, aunque también se han realizado algunos contactos en Madrid y Barcelona.

2. – La externalización de la asistencia y la contratación de mujeres inmigrantes cuidadoras

Ante un panorama de envejecimiento demográfico, incremento de personas mayores con necesidades de atención personal, insuficiencia de servicios públicos adecuados a la asistencia geriátrica y descenso de mujeres «amas de casa» a tiempo completo, cada vez son más las familias que deciden contratar en el mercado los servicios de una persona que se ocupe de la asistencia de las personas dependientes. Existen diversas fórmulas de externalización de los cuidados. Desde las residencias a las empresas de Servicio de Ayuda a Domicilio hasta la búsqueda de apoyo en el tradicional servicio doméstico ocupado actualmente por un número importante de mujeres inmigrantes. Ésta última opción es la principal vía de privatización del «trabajo de cuidado». Tan sólo el 0,4% de las familias cuidadoras han mercantilizado el servicio asistencial a empresas privadas mientras que el 7,0% han contratado a un/a trabajador/a de hogar para cumplir esta función. La proporción de empleados/as domésticos/as cuidadores/as iguala a la cobertura de servicios públicos asistenciales ofertada desde la administración (7,7%).

Las características laborales del servicio doméstico permiten una mayor flexibilización de horarios, una adecuación entre el tiempo de atención y el desarrollo de las tareas domésticas y la presencia, mediante la modalidad de «interna», de una cuidadora permanente que esté pendiente de las necesidades del mayor durante 24 horas diarias. La oferta de provisión de cuidados por empresas privadas tiene un coste económico tan elevado que pocos presupuestos familiares pueden soportar. Además, la frecuencia y el tiempo de asistencia que ofrecen no llegan para cubrir las necesidades de la población dependiente. Las familias empleadoras requieren una persona que realice tareas que van más allá de la atención personal al mayor, desde un «trabajo físico» como es la limpieza del hogar a un «trabajo emocional» que supone la presencia continua de una persona que ofrezca con su compañía bienestar y cariño.

«Una persona de aquí que te haga ese trabajo no hay nadie. Sé que hay algunas empresas que hacen unos turnos de mañana, tarde y noche pero eso es carísimo. Estábamos hablando de 400.000 ó 500.000 pesetas todos los meses. Y no hay quien mantenga eso. Y entonces a partir de eso con lo que había ya en ese momento ya se planteó coger a una persona de fuera» (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. Pamplona, 2004).

La incorporación de la mujer al mercado laboral y la escasa igualdad entre sexos en el reparto de las tareas desempeñadas en el interior de los hogares permite pronosticar un aumento seguro en la demanda de cuidadoras. Las propias familias empleadoras de inmigrantes para el cuidado de sus mayores recalcan que el principal elemento que ha inducido a la contratación está relacionado con la imposibilidad de efectuar las tareas del cuidado del miembro femenino sobre el que recaería el trabajo de asistencia. Ésa ausencia femenina está motivada bien por su inserción en el mercado de trabajo, bien por la necesidad de su presencia con sus familiares directos o bien por ambos aspectos. Lejos de aducir cuestiones relacionadas con la política social y la ausencia de una red de servicios sociales las razones más señaladas para la contratación de una cuidadora están relacionadas con el agravamiento de una dependencia y la imposibilidad de hacer frente al cuidado por motivos laborales.

Todas las familias entrevistadas identificaron como causa detonante de la contratación la aparición de un problema de salud que aumenta la dependencia de la persona de edad (una embolia, una caída...). Sin embargo, esta situación suele ir pareja a otros factores asociados. La iniciativa de contratar a una cuidadora extranjera responde a una estrategia familiar en la que pesa principalmente la situación de convivencia del mayor y la inserción laboral de la mujer española sobre la que tendría que recaer este trabajo.

En este sentido son cuestiones relevantes el lugar de residencia y los/as miembros que viven en el hogar del anciano/a. Si la persona mayor vive sola porque no tiene parientes o porque reside en un lugar alejado de su familia (por ejemplo, en el pueblo), el recurso más demandado es una cuidadora en régimen de «interna». También existe la posibilidad de que los/as hijos/as o en su caso los/as cuidadores/as principales no se pongan de acuerdo en la residencia en la que debe vivir el anciano/a o que la propia persona mayor no quiera abandonar su hogar «de siempre». Cuando el anciano/a vive dentro de una unidad familiar (con algún hijo/a u otro/a pariente) la razón para emplear a una cuidadora está relacionada con la incorporación de la mujer sobre la que cae el peso del hogar en el mercado laboral. La dificultad de la conciliación de la vida laboral y familiar se soluciona mediante la externalización del cuidado. En este caso, el régimen de contratación es en la mayoría de las ocasiones «por horas».

«Por qué? Porque las dos hermanas que estábamos aquí en Pamplona estábamos trabajando y entonces no disponíamos de tiempo suficiente para cuidar a nuestro padre que no se podía quedar solo. Estaba totalmente ya que se le iba un poco la cabeza. Aunque se manejaba él pero... sólo no podía estar. Entonces era para cubrir las horas que nosotras no podíamos estar y bueno..» (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. Pamplona, 2004).

La contratación de una inmigrante únicamente se ha realizado en el momento en que no se ha encontrado a una persona nativa que quisiese desempeñar este trabajo. En las propias organizaciones no gubernamentales informaban a las familias interesadas de



que no había mujeres nativas dispuestas a trabajar y menos de «internas». Ante la imposibilidad de encontrar a una cuidadora autóctona, la salida es la contratación de una persona inmigrante.

“Contratamos a una persona extranjera para cuidar de mi madre porque yo no podía atenderla durante el día. Me dijeron que no había españolas para hacer el trabajo. Tengo una librería y estoy todo el día fuera de casa. Ya sabes que una librería es muy atado porque tengo que abrir todos los días de la semana, sábados y domingos. Mi marido también trabaja y mis hijos, cada uno tiene su trabajo. Cuando mi madre empeoró y me la traje a mi casa se me echó el mundo encima. No era capaz de hacer todo el trabajo. Al final decidí contratar a alguien y las únicas personas dispuestas eran inmigrantes” (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. A Coruña, 2003).

3. – El perfil de la cuidadora doméstica

Las personas entrevistadas pertenecientes a ONG's e instituciones con bolsa de empleo para cuidadoras extranjeras coinciden en afirmar que regularmente el trabajo de asistencia es ocupado por mujeres extranjeras irregulares que acaban de llegar al país. Al ser la mayoría de las ofertas de trabajo dentro de la modalidad de «interna», las circunstancias vitales de las recién llegadas indocumentadas son las que mejor se acoplan a este empleo. La regulación jurídica y el reagrupamiento familiar condicionarán la salida de la cuidadora del régimen de interna y su establecimiento en las modalidades de atención que se ubican en la fórmula de «externa» (desde por horas a jornada completa). Ello significa que el cuidado de ancianos/as se convierte en un nicho laboral para aquellas mujeres procedentes de nacionalidades menos asentadas en el país. En el caso de Navarra, destacaba la presencia de ecuatorianas y bolivianas; en A Coruña estaba empezando a surgir la figura de la cuidadora brasileña.

Las preferencias de las familias empleadoras también determinan la nacionalidad de las personas que se ocupan en este empleo. Existe una predilección hacia las «sirvientas» procedentes de Latinoamérica. El idioma ha sido siempre la variable fundamental para explicar esa preferencia junto con la cercanía cultural de las personas procedentes de esta región. La igualdad de lenguaje y religión se han convertido en dimensiones que efectúan una discriminación positiva (a la hora de encontrar trabajo en el servicio doméstico) para las latinoamericanas.

«Bueno, pues pedimos mediana edad, que hablase castellano, o sea queríamos sudamericanas más que nada por el castellano, que no fuese muy negra porque mi padre a los negros les tenía fobia... Entonces dijimos: «Bueno, pues una que fuese más clarita». De piel normal, que no fuese blanca de todo, de piel normal. (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. Pamplona, 2004).

No, es que en aquel entonces, sí que es verdad que se nos comentó de poner a alguna persona de Rumanía que no conocía bien el idioma. Entonces no, yo lo siento mucho,



pero mi padre necesitaba a alguien que por las noches le hablase. Y no alguien a quien le tuviese que enseñar. De ahí que contratamos a una sudamericana (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. A Coruña, 2003).

Esa preferencia por mujeres latinoamericanas ha repercutido en que el cuidado de mayores se convierta para ellas en un nicho de empleo. En este caso, se ha creado por una demanda existente con anterioridad a la llegada de estas mujeres inmigrantes y a su asentamiento en este mercado laboral. Esta idea se refuerza por el hecho de que tan sólo dos de las treinta cuidadoras entrevistadas habían trabajado en sus países de origen en esta ocupación, que son las únicas que habían pensado en trabajar dentro de este empleo cuando forjaron el proyecto migratorio. El cuidado de ancianos/as es una actividad impuesta por un momento puntual al no poder acceder a otro trabajo.

«Si tú has trabajado en un banco, aquí no te lo van a dar tampoco. Tú aquí vas de cocinera o de cuidado de niños o de ancianos, ése es el trabajo para nosotros [...] No, es que lo que tú tienes de Ecuador, aquí no te vale nada, nada. Aquí, de cuidadora de ancianos, de cuidar niños. No tienes documentos...». (Cuidadora ecuatoriana. A Coruña, 2003).

4. – Formación demandada para las cuidadoras

El cuidado a personas mayores introduce nuevas tareas que no eran definidas para el servicio doméstico y que requieren de una formación específica dirigida, principalmente, en dos ámbitos. Por una parte, las actividades relacionadas con un esfuerzo físico (levantar al mayor, asearlo, inyectarle) que pueden ser contabilizadas dentro de un concepto profesional del cuidado mediante la presencia de una serie de conocimientos médicos. Por otra parte, el «trabajo del cuidado» implica una relación personal con la persona mayor que necesita de una serie de habilidades emocionales que se traduzcan en ofrecer bienestar y consuelo. Este ámbito es más difícil de cuantificar profesionalmente y está asociado a ciertas características o habilidades personales.

Ninguna de las familias empleadoras entrevistadas ha demandado cuidadoras profesionales. Las únicas características a valorar de la futura trabajadora están relacionadas con la «paciencia» y el «cariño». Se atrae a inmigrantes hacia una actividad, en la que supuestamente no es necesaria más que la experiencia vital y desarrollar el rol aprendido en el país de origen con su familia.

«Yo tampoco había estado en una casa haciendo lo que me toca hacer ahora. No me es difícil porque yo tuve mi hogar y tuve mis experiencias». (Cuidadora colombiana. A Coruña, 2003).

No se configura el cuidado de ancianos/as como una ocupación en la que sea necesaria una profesionalización puesto que los empleadores/as contratan trabajadoras para cuidar a sus mayores que no tienen una especialización para el trato de los mismos, aun teniendo en cuenta que en numerosos casos, el mayor requiere unos cuidados específicos



como de aplicación de inyecciones, reanimación en caso de espasmos, vigilancia de las medicinas...

«No, yo no pido que tengan una especialización concreta para cuidar mayores. A mí es que de esta chica me habló una cliente mía. Y con eso ya está. No, porque allí tiene gente, tiene al médico cerca... No le hace falta. No necesito así a nadie con conocimientos de enfermería, porque unos parches de morfina se los pone así cualquiera». (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. A Coruña, 2003).

Pero, a pesar de este discurso en el que se dice no necesitar a nadie con unas aptitudes específicas en el cuidado de ancianos/as, estamos hablando de personas con una movilidad reducida por lo que en determinadas ocasiones sería necesario a unas cuidadoras con unos conocimientos específicos sobre su enfermedad. Las propias inmigrantes resaltan que no estaban preparadas para dedicarse a la custodia de un mayor y que en ocasiones no saben como actuar:

«Yo nunca lo hice, pero yo me voy y los cuido con todo el cariño del mundo. A ver como nos va». (Cuidadora colombiana. A Coruña, 2003).

«Empezar a cuidar ancianos fue coincidencia, no sabía, ni estaba preparada». (Cuidadora brasileña. Santiago de Compostela, 2003).

«Porque a la señora le pegan esas vueltas, como que se te va, esas arritmias, ella se me desmaya, se pone morada... A mí me dan los nervios, porque yo nunca he trabajado en eso, me coge desprevenida, no sé que hacer, no sé a donde correr». (Cuidadora ecuatoriana. A Coruña, 2003).

Todos estos elementos que configuran el mercado de trabajo del cuidado de ancianos/as, determinan que las personas implicadas en este empleo deben poseer unas determinadas cualidades. Ellas mismas definen cuáles tienen que ser las capacidades que debe de poseer una buena cuidadora. Lo curioso es que hacen referencia ante todo, a peculiaridades personales, a adjetivos de personalidad, más que a conocimientos prácticos relacionados con la asistencia. «Paciencia y cariño» son las características más importantes que ellas mismas reconocen a la hora de asistir a personas mayores. Incluso algunas de las entrevistadas mencionan que aunque nunca habían trabajado en la custodia de ancianos, se consideran portadoras de una cualificación especial, de una sensibilidad innata que las hace proclives a trabajar en esta actividad. Parece que para tener éxito en el cuidado de ancianos/as, los empleadores/as se fijan en el trato personal que la trabajadora tiene con el anciano/a y en la nacionalidad, más que en su cualificación. Se demandan unas determinadas características de personalidad con las cuales, por otra parte, se identifican las propias empleadas.

«No pido que sepa nada específico. Igual que aprendí yo a cuidar a mi madre aprenderá ella» (Mujer empleadora de una cuidadora inmigrante. A Coruña, 2003)



Ello significa que la mayor demanda de las familias españolas y la parte del trabajo de cuidados con el que más se identifican las cuidadoras extranjeras es la relacionada con los aspectos emocionales del empleo. Sin embargo, éstos siempre son y han sido los más devaluados, los más invisibles y los peor remunerados precisamente por la dificultad de traducir las habilidades en una remuneración económica. Esta ausencia en la demanda de conocimientos tácitos o formales está relacionada con la vinculación del cuidado al ámbito doméstico. En primer lugar supone que el cuidado sea asimilado como una actividad femenina. En segundo lugar, conlleva que el entrenamiento necesario para su desarrollo se considere como «innato» para las mujeres sin que se reconozcan capacitaciones formales. Esta consideración se aplica sobre todo a la parte emocional del trabajo asistencial y no tanto a sus aspectos técnicos. El cuidado personal dirigido al mantenimiento físico requiere de unos conocimientos que fácilmente pueden traducirse en un salario. El trabajo emocional, sin embargo, no se especifica como una forma de «labor especializada», sino que se atribuye a componentes de personalidad de la cuidadora.

Cuando las familias empleadoras demandan a sus futuras cuidadoras «trabajo emocional» tampoco tienen en cuenta los entrenamientos necesarios para poder llevarlo a cabo. En el análisis de las entrevistas en profundidad tanto a cuidadoras extranjeras como a mujeres contratadoras de sus servicios se pone de relieve como ambos grupos no son conscientes de que el trabajo de «afecto», «amor» y «cariño» pueda implicar la necesidad de unas pautas explícitas de aptitudes y la adquisición de conocimientos.

Observando la formación de cada una de las cuidadoras inmigrantes entrevistadas se saca la conclusión de que muchas de ellas poseían estudios al menos secundarios (de treinta inmigrantes cuidadoras entrevistadas, quince de ellas tenían estudios secundarios) y aunque en sus países trabajaban en el sector servicios la experiencia previa en el trabajo de asistencia es más bien escasa (tan sólo dos de las mujeres entrevistadas se habían ocupado en su lugar de origen en el sector de asistencia). El cuidado de ancianos/as y de niños/as se configuran como modalidades de empleo en el país receptor en el que tienen que insertarse si quieren empezar a trabajar cuánto antes. El sector de cuidados es el inicio de la actividad laboral en España, aunque más adelante, cuando tengan sus papeles en regla, o cuando reagrupen a su familia, intenten algún tipo de movilidad hacia otros empleos.

Ello demuestra que el servicio doméstico y de cuidados es un trabajo en el que actualmente se insertan personas procedentes de países terceros con un cierto nivel de formación y que incluso pueden formar parte de las clases medias de sus países originarios. Esta situación ya descrita por Rafaella Sarti [4] queda verificada en el trabajo de campo realizado. Las mujeres entrevistadas tenían trabajo antes de emprender la migración. Empleo que además se adecuaba en mayor medida a sus perspectivas profesionales que el que han encontrado en España. Puede darse la situación, por tanto, de que la migración provoque una caída en el status social. La inserción en el trabajo de cuidados es un claro ejemplo. No obstante, se incrementa el status financiero por lo



que la retribución económica compensa esta movilidad descendiente. Es lo que Rhacel Parreñas [5] denomina como «contradictory class mobility». La mayor parte de las entrevistadas encontraron el empleo al poco tiempo de llegar al país por lo que la necesidad de ganar dinero rápido acentúa la inserción en los trabajos asistenciales resumiéndose la resignación en la idea de que «es el trabajo que hay para nosotras». De media, se tarda un mes y medio en encontrar el primer empleo en esta ocupación. Este período de búsqueda se incrementa entre las mujeres más jóvenes. La edad se impone también como un criterio selectivo junto con la nacionalidad. Así ha sido el caso de dos entrevistadas que con 18 y 21 años respectivamente tardaron cerca de tres meses en encontrar un empleo como cuidadoras en régimen de interna a pesar de la elevada demanda existente dentro de esta modalidad.

5. – Conclusiones

La mercantilización de la asistencia a domicilio mediante la utilización de empleadas de hogar ha supuesto la identificación del «acto cuidar» con las tareas de mantenimiento del hogar. La actual ley que regula el servicio doméstico sigue considerando (Real Decreto 1620/2011) que «cuidar» y «limpiar» forman parte de una misma actividad obviando la diversificación de tareas que el trabajo asistencial introduce en los hogares. De esa equiparación de ambas actividades aparece la invisibilidad de la formación que requiere el trabajo de atención personal. La tradición de la división sexual que consagra las tareas reproductivas a las mujeres se traduce, cuando esta actividad se mercantiliza, en una demanda de cuidadoras asociadas al hecho de ser mujer y a ciertas características de personalidad que se asocian a este colectivo (como ser pacientes y cariñosas). Sin embargo, la experiencia de las mujeres inmigrantes que trabajan en este sector demuestra la conveniencia de formación para que se produzca una labor de cuidado adecuada y para que la situación de convivencia en el hogar (recordemos que la mayor parte de inmigrantes cuidadoras trabajan como internas) sea favorable para las tres partes implicadas: anciano, familia empleadora y cuidadora.

Referencias

- [1] Oso, Laura (1998), *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- [2] MARTÍNEZ, Raquel. (2006a), «Inmigración y cuidado de personas mayores», *Actas del «Colloque International Mobilités au Féminin»*.
- [3] MARTÍNEZ, Raquel. (2006b), «Domésticas cuidadoras: el papel de las mujeres inmigrantes en el sector provado de asistencia de personas mayores», Puyol, R.y Abellán, A. (coord.) *Envejecimiento y dependencia. Una mirada al panorama futuro de la población española*, Madrid (en fase de publicación)
- [4] SARTI, Rafaella. (2005): "Who are servants? The answers given in different historical periods (16th-20th centuries)" en Pasleau, S. y Shopping, I. (eds.), *Proceedings of the Servant Project*, vol. II, Seminar in Oslo (en fase de publicación).
- [5] PARREÑAS, Rhacel (2001), *Servants of Globalization: woman, migration and domestic work*, California, Stanford University Press.

Adolescencia, tempo non escolar e roles de xénero

Juan José Lorenzo Castiñeiras e Tania Merelas Iglesias

Universidade de Santiago de Compostela

(juanjo.lorenzo@usc.es, tania.merelas@usc.es)

Resumo – Neste traballo analízase a distribución e usos dos tempos da adolescencia en España fóra do contexto escolar nos días lectivos. O obxectivo é coñecer as diferentes actividades e a cantidade de tempo que lles dedican rapazas e rapaces que están cursando a Educación Secundaria Obrigatoria (ESO), explorando as formas e usos deses tempos en clave de xénero.

Os datos proceden dun proxecto de investigación máis amplo e centrado no alumnado da ESO: *“Tiempos escolares y tiempos de ocio: problemáticas específicas y alternativas pedagógico-sociales en la vida cotidiana del alumnado de Educación Secundaria Obligatoria”*. A mostra quedou conformada por un N= 3.306 (nivel de confianza do 99%; erro mostral do 2,24; $p=q=0,5$). Na recollida de datos, o instrumento aplicado foi un cuestionario deseñado *ad hoc* para coñecer os usos dos tempos -educativos e sociais- da adolescencia escolarizada.

Os resultados amosan o pouso da ideoloxía de xénero nas xeracións máis novas, coa presenza de roles e estereotipos sexuais que permanecen durante o tempo libre. Avanzando as tendencias máis salientables, as rapazas dedican máis tempo á axuda nas tarefas domésticas, ler ou estudar e facer deberes. No caso das novas tecnoloxías existen diferenzas no canto e o como do seu uso: as rapazas fan un uso máis relacional –destacando “chatear” ou falar polo móbil-, namentres que os rapaces xogan máis.

Como conclusión, destacar a presenza da desigualdade de xénero nas maneiras de vivir os tempos cotiás da adolescencia e a necesidade de desenvolver futuras investigacións para coñecer a evolución destas tendencias.

1. – Introducción

No marco das complexas sociedades occidentais contemporáneas, existen certas dificultades para establecer a duración concreta da adolescencia. De feito, dende hai algún tempo vense aludindo a ampliación desta franxa de idade ([13]; [1]; [1]). Non obstante, a pesares das transformacións históricas e da heteroxeneidade do colectivo, a adolescencia continúa sendo unha etapa do ciclo vital caracterizada por cambios importantes. A familia e a escola abandonan progresivamente o seu carácter referente, que pasa a ser compartido co grupo de iguais ([15]; [10]). En relación á percepción do tempo prodúcense cambios significativos, destacando un aumento da conciencia persoal sobre

do mesmo [2] e a importancia que o tempo libre adquire a pesares da centralidade dos tempos escolares [5].

A preocupación polos tempos libres das e dos adolescentes obedece á súa importancia dentro do proceso de socialización e á preparación para a vida adulta. Hibrecht et al. [7] destacan o significativo crecemento psíquico e social que acontece durante este período, sendo un momento crucial na configuración da propia identidade. Precisamente, é nesta etapa da vida cando as persoas adquiren e desenvolven a meirande parte dos seus intereses, gustos e habilidades en relación ao ocio [14], o cal é un espazo onde se constrúen e (re)afirman as imaxes persoais [11] que, dotadas de consistencia, definen e dan forma ao ser individual e colectivo.

A identidade persoal non se constrúe de forma espontánea senón como resultado dun proceso de experiencias e aprendizaxes [19]. O impacto dos valores e prácticas socio-culturais vai ser significativo, especialmente no caso das novas tecnoloxías e dos medios de comunicación [20], que promoven actitudes e patróns de conduta con destacado valor entre as xeracións máis novas. No contexto colectivo, os roles sociais adquiren grande importancia no intento de adaptación respecto das expectativas culturais propias de cada sociedade. Ademais, o sexo das persoas vai ter presenza e incidencia sobre da identidade e tamén, sobre dos pensamentos, comportamentos e desexos. Neste caso, os roles de xénero constrúen arquetipos de feminidade e masculinidade, dando orixe a dous modelos diferenciados de ser e estar no mundo. Polo regular, considérase que as nenas, rapazas e mulleres *“teñen pouco desenvolvidas as capacidades instrumentais, son emocionalmente sensíbeis, submisas, discretas, abnegadas, inseguras, dependentes, moito máis vinculadas co ámbito doméstico [...]”*[4] namentres que os nenos, rapaces e homes, *“teñen esencialmente desenvolvidas as capacidades instrumentais, son emocionalmente pouco sensíbeis, autoritarios, egocéntricos, seguros, independentes, moito máis vinculados co ámbito social [...]”*[4].

O proceso de socialización non ten lugar exclusivamente na escola, senón tamén noutros tempos de carácter máis lúdico [19] pero con valor educativo igualmente importante, pois a educación ten carácter permanente e enmárcase na vida cotiá [3]. Ademais de permitir a identificación persoal, os tempos libres e concretamente o lecer, como indica Mannell [11], permite afastarse do aburrimiento, liberar as tensións acumuladas e tomar decisións autónomas mellorando o desenvolvemento da autodeterminación e da competencia. Na mesma liña, Kleiber [8] destaca a dimensión relacional destes tempos ao favorecer a conexión íntima con outras persoas, xerando unha rede que ofrece certo apoio social.

Non obstante, a pesares das potencialidades asociadas co lecer dende unha perspectiva educadora, diversas autoras ([17]; [6]; [16]) advirten que moitas das experiencias e actividades que teñen lugar no tempo libre contribúen a reproducir e reforzar os estereotipos de xénero e as relacións de poder entre os sexos. As expectativas de xénero dan orixe á categorización de actividades como *“femininas”* ou *“masculinas”*, no caso da práctica deportiva esta dualidade ben condicionada por *diversos factores como a forza física, o*



contacto corporal, a agresividade ou a natureza estética da actividade [18]. Así mesmo, Lloyd et al. [9] apuntan á intensificación na diferenciación dos roles de xénero que se produce durante a adolescencia.

Neste senso, resulta interesante afondar no coñecemento sobre dos tempos que se prolongan máis alá da escola polo seu valor pedagóxico e a súa contribución ao proceso de socialización. Non obstante, cómpre matizar a diferenza entre tempos non escolares e tempos libres, pois no primeiro caso inclúense actividades non propiamente de ocio como pode ser axudar nas tarefas domésticas ou outras derivadas das responsabilidades académicas; e no caso do tempo libre, o concepto sitúanos nun contexto liberado de obrigas e responsabilidades. Neste traballo asúmese esta proposta, a cal se concreta nos seguintes obxectivos: a nivel xeral, 1) coñecer e interpretar as diferentes actividades desenvolvidas polo alumnado da ESO durante os días lectivos, prestando especial atención aos hábitos de lecer; a nivel específico, 2) avaliar o grao de corresponsabilidade que asumen as rapazas e rapaces da ESO nas tarefas domésticas e familiares.

2. – Deseño metodolóxico e principais resultados

Os datos analizados a continuación intégranse nun proxecto de investigación máis amplo centrado no alumnado da ESO, enmarcado na liña continuada de traballo que o grupo de investigación SEPA (Pedagogía Social e Educación Ambiental, USC) mantén sobre dos tempos educativos e sociais.

2.1 – Descrición da mostra:

Para a selección da mostra empregouse un mostreo aleatorio simple estratificado, tomando en consideración os seguintes estratos: provincia dos centros educativos (todas as provincias españolas); a titularidade dos centros educativos (público, concertado, privado), o ciclo educativo (1º, 2º, 3º ou 4º da ESO) e o sexo do alumando. A mostra quedou finalmente conformada por un N= 3.306 (nivel de confianza do 99%; erro mostral do 2,24; $p=q=0,5$), o que supón unha ampla garantía de representatividade do alumnado da ESO a nivel estatal.

CURSO		TITULARIDAD DEL CENTRO		SEXO (alumnado)	
1º ESO	26,2	Público	63	Mujer	53,6
2º ESO	33,1	Privado	6,5	Hombre	46,4
3º ESO	19,4	Concertado	31,5		
4º ESO	21,3				

Figura 1: Datos de identificación da mostra expresados en %

Na recollida de datos o instrumento aplicado foi un cuestionario deseñado *ad hoc* para coñecer os usos do tempo –educativo e social- do alumando da ESO. Dentro das

cuestións recollidas neste instrumento, centrámonos na variable que analiza o tipo de actividades que realizan os días que teñen clase e na cantidade de tempo dedicado (en franxas progresivas que abranguen dende os 0 minutos ate máis de 3 horas), desagregado por sexo.

2.2. – Principais resultados:

Para adaptarnos á extensión desta publicación preséntase a análise relativa en función do sexo –isto é, a comparativa entre rapazas e rapaces en cada unha das categorías analizadas-, complementada puntualmente con información que, en termos absolutos, teña maior relevancia. A continuación, amósase unha táboa con datos relativos respectivos ás rapazas; a porcentaxe respectiva dos rapaces é a restante, acadando así o 100%:

	Nada	1-15 minutos	15-30 minutos	30-60 minutos	1-2 horas	2-3 horas	Máis de 3 horas
Xogos con pantallas (ordenador, videoconsola...)	61,3	55,1	45,6	42,1	42,7	49,2	48,1
Xogo libre na casa	57,8	48,5	43,3	40,8	41	41	25,8
Escoitar música	33,8	44,9	52,1	56,1	57,5	65,3	59
Navegar por Internet	48,4	52,8	47,5	46	55,1	52,2	57,9
Chatear e Redes Sociais	39,5	46,9	47	50,2	57,3	62,9	61,5
Lectura	38,8	48,5	52,2	62,2	66,2	69,2	56,6
Tarefas académicas	35,2	47	49,4	55,2	67,5	70,5	48,1
Utilización do móbil	40,4	47,9	53,2	54	67,9	70,3	64,2
Consumo de televisión	54,1	59,6	50,6	48,2	51,8	41,8	43,3

Figura 2: Listaxe de actividades e tempos das rapazas expresadas en %

En liñas xerais, a utilización ou consumo de pantallas –televisión, móbil, ordenador, videoconsolas...- son as actividades ás que a adolescencia dedica máis tempo durante os días lectivos. O xogo con videoconsolas ou ordenador é frecuente, de feito, un 6,4% do total da mostra dedica máis de 3 horas diarias, e unha de cada catro persoas enquisadas afirma dedicar máis de unha hora diaria a realizar actividades lúdicas ante as pantallas. A pesares de ser actividades xeneralizadas entre a adolescencia, resulta significativa a diferenza por sexo, pois os rapaces fan un uso considerablemente maior destes recursos ($\chi^2=77,082$; $p=0,000$). O mesmo acontece no caso do consumo de televisión, onde a pesares de non existir diferenzas significativas entre rapazas e rapaces, xa que ambos grupos teñen un consumo de tempo elevado, a tendencia dos datos apunta cara un maior tempo dedicado por eles.

No marco das actividades relacionadas coas novas tecnoloxías da comunicación, as rapazas despuntan no uso do teléfono móbil. Os resultados da proba Chi-Cuadrado ($\chi^2=84,802$; $p=0,000$) indican que un 13,5% dos rapaces non empregan nada o móbil fronte a un 9,2% das rapazas, superando o 20% da mostra o grupo dos que non o utilizan. Destaca que, entre quen emprega o móbil 2 horas diarias ou máis, 2 de cada 3 son rapazas. Igualmente, chatear e utilizar as redes sociais é unha actividade á cal ás rapazas dedican máis tempo. De feito, a diferenza entre rapazas e rapaces faise máis significativa a partir do momento no que se supera a hora de utilización diaria, namentres que en dedicacións menores a diferenza redúcese ($\chi^2=72,611$; $p=0,000$). Ao respecto, cabe destacar que un 62,2% das rapazas dedican 2 ou máis horas diarias nos días lectivos a chatear e ás redes sociais, fronte a un 37,8% dos rapaces.

A lectura é unha actividade que realizan con máis frecuencia as rapazas. Do total de rapaces, un 32,3% non le nada, fronte a un 20% das rapazas ($\chi^2=106,292$; $p=0,000$). Dentro das persoas que len de 1 a 3 horas diarias, o número de rapazas duplica ao dos rapaces. De igual maneira, no caso das tarefas académicas son tamén elas quen afirman dedicar máis tempo durante os días lectivos ($\chi^2=96,004$; $p=0,000$). Un 69% das rapazas pasa entre 1 e 3 horas realizando tarefas académicas fronte a un 31% dos rapaces.

O xogo libre no fogar, é dicir, o xogo distendido e autonomamente elixido no eido doméstico preséntase como actividade a cal os rapaces dedican máis tempo ($\chi^2=66,881$; $p=0,000$). Un 53,5% do total das rapazas non dedican nada de tempo a esta actividade fronte a un 40,4% de rapaces. Ademais, nas dedicacións maiores as diferenzas acen-túanse, sendo un 25,8% as rapazas que dedican máis de 3 horas diarias ao xogo libre e un 74,2% dos rapaces.

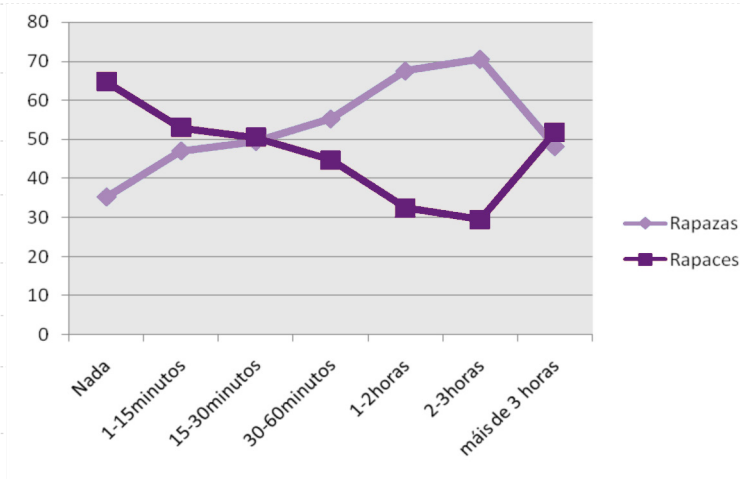


Figura 3: Tempo dedicado ás tarefas domésticas expresado en %

En relación ás tarefas domésticas pódese afirmar que a coresponsabilidade non ten unha presenza significativa entre a adolescencia española ($\chi^2=79,301$; $p=0,000$), pois son case o dobre os rapaces que afirman non colaborar nada nas tarefas domésticas, en comparanza coas rapazas. Os rapaces igualan a súa dedicación respecto ás rapazas no caso das dedicacións máis baixas, que poden corresponderse con axudas de carácter puntual. Sen embargo, as diferenzas entre ambos grupos son máis significativas a medida que se amplía o tempo de dedicación, especialmente na franxa de 2-3 horas, cun 70,5% delas fronte a un 29,5% deles. Cabe sinalar que a colaboración nas tarefas domésticas é reducida en ámbolos dous grupos, mais existen claras diferenzas entre quen axuda, en tanto que elas fano con maior frecuencia e durante máis tempo.

3. – Conclusión

A utilización de pantallas –televisión, móbil, ordenador, videoconsolas...- é, considerada de forma xenérica, a actividade máis frecuente para a adolescencia durante os días lectivos. As actividades que se realizan fóra da escola teñen un grande valor educativo, podendo ser un espazo de resistencia fronte ás identidades de xénero tradicionais ou ben, contribuír á súa reprodución. As manifestacións de lecer dos rapaces teñen unha finalidade máis lúdica e persoal, namentres que elas realizan unha xestión dos tempos máis relacional e constitúen un maior apoio no fogar. Esta investigación amosa á continuidade dos roles de xénero tradicionais no tocante á coresponsabilidade doméstico-familiar, sendo as rapazas quen asumen en maior medida un papel de axuda no desenvolvemento das tarefas domésticas. Ademais, as responsabilidades derivadas da escolarización tamén teñen un maior protagonismo nas axendas diarias das rapazas.

Os resultados avanzados dan conta da necesidade de desenvolver futuras investigacións que permitan coñecer a evolución destas tendencias.

Recoñecemento

Expresamos o noso agradecemento a todas as persoas que participaron neste proxecto e ao grupo SEPA por facer posible a nosa colaboración.

Neste traballo colaborou a Rede de Grupos de Investigación RINEF-SISOC (*Rede de Investigación en Educación y Formación para la Ciudadanía y la Sociedad del Conocimiento*), financiada polo Fondo Europeo de Desenvolvemento Rexional (FEDER), a través da "Secretaría Xeral de Universidades" da "Consellería de Educación e Ordenación Universitaria da Xunta de Galicia", no marco da Convocatoria de Axudas para a consolidación e a estruturación de Unidades de Investigación Competitivas do Sistema Universitario de Galicia, correspondente ao ano 2011 (DOG nº 258, del 19 de agosto de 2011).

Referencias

- [1] BORAFULL, Ignasi de. (2003): «Adolescentes eternos y ocio mediático», *Comunicar*, 21, 109-113.
- [2] BUENO, María Belén (1993): «El desarrollo del conocimiento humano sobre el tiempo», *Infancia y Aprendizaje*, 61, 29-54.
- [3] CARIDE et al. (2012). «Educar cotidianamente: el tiempo como escenario pedagógico y social en la adolescencia escolarizada», *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 20, 19-60.
- [4] FERREIRO, Lola (coord.): *Coeducación afectivo-emocional e sexual*. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia.
- [5] GIMENO, José (2008): *El valor del tiempo en educación*. Madrid: Morata.
- [6] GREEN, Eileen et al. (1990): *Women's leisure, what leisure?* London: McMillan Education.
- [7] HIBRECHT, Margo et al. (2008): «Time Use, Time Pressure and Gendered Behavior in Early and Late Adolescence», *Sex Roles*, 58, 342-357.
- [8] KLEIBER, Douglas (2001): «Developmental Intervention and Leisure Education: A Life Span Perspective», *World Leisure*, 1, 4-10.
- [9] LLOYD, Cynthia et al. (2008): «Gender Difference in Time Use Among Adolescents in Developing Countries: Implications of Rising School Enrollment Rates», *Journal of Research of Adolescence*. 18/1, 99-120.
- [10] LLUL, Josué (2001): *Teoría y práctica de la educación en el tiempo libre*. Madrid: CCS.
- [11] MANNELL, Roger (2007): «Leisure, Health and Well-Being», *World Leisure*, 3, 114-128.
- [12] MUÑOZ, José Manuel e OLMOS, Susana. (2010): «Adolescencia, Tiempo Libre y Educación. Un Estudio con Alumnos de la ESO», *Educación XXI*, 13/2, 139-162.
- [13] OLIVA, Alfredo (2003): «Adolescencia en España a principios del siglo XXI», *Cultura y Educación*, 15/4, 373-383.
- [14] ROBERTS, Ken (2012): «El ocio de los jóvenes en la sociedad contemporánea», *ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura*. 188/754, 327-337.
- [15] SERAPIO, Ana (2006): «Realidad psicosocial: la adolescencia actual y su temprano comienzo», *Revista de Estudios de la Juventud*, 73, 231-257.
- [16] SHAW, Susan (1994): «Gender, Leisure and Constraint: Towards a Framework for the Analysis of Women's Leisure», *Journal of Leisure Research*, 26/1, 8-22.
- [17] WEARING, Betsy (1990): «Beyond the Ideology of Motherhood: Leisure and Resistance», *Journal of Sociology*, 26/1, 36-58.
- [18] WILEY, Caroline et al. (2000): «Men's and women's Involvement in Sport: An Examination of the Gendered Aspects of Leisure Involvement», *Leisure Sciences*, 22, 19-31.
- [19] ZARO, María Jayme. (1996): La incidencia del género en la construcción de la identidad personal, en Instituto Vasco de la Mujer (ed.): *Coeducar en el tiempo libre*. Victoria-Gasteiz: Instituto Vasco de la Mujer.
- [20] ZAVALLONI, Gianfranco (2011). *La pedagogía del caracol: por una escuela lenta y no violenta*. Barcelona: Graó.



Impacto de la percepción de la cultura amigable con la conciliación en las actitudes y comportamientos del personal: un análisis en el ámbito universitario

María Dolores Álvarez Pérez, Adolfo Carballo Penela, Laura García García y Pilar Rivera Torres
Universidad de Santiago de Compostela

(mdolores.alvarez@usc.es, adolfo.carballo@usc.es, lauramaria.garcia@usc.es)

Resumen – El desarrollo de comportamientos altruistas en el trabajo está asociado con consecuencias positivas para las organizaciones. El presente trabajo analiza el papel de diferentes variables a la hora de promover comportamientos altruistas en el trabajo en un contexto universitario. Concretamente, se estudia el papel de un clima amigable con la conciliación, la satisfacción en el puesto de trabajo y el conflicto trabajo-familia.

Se realiza un estudio empírico en 25 centros de educación superior. Los datos se recogen mediante cuestionarios y son analizados empleando ecuaciones estructurales con el software MPLUS6. Los resultados muestran que el clima amigable con la conciliación 1) influye positivamente en la satisfacción en el puesto, 2) influye positivamente en el desarrollo de comportamientos altruistas a través de la satisfacción; 3) reduce el conflicto trabajo-familia. Adicionalmente, se destaca que el conflicto trabajo-familia modera la relación existente entre satisfacción y altruismo.

1. – Introducción

Cambios sociodemográficos producidos en las últimas décadas como la incorporación de la mujer al trabajo, el aumento de familias monoparentales o el incremento del número de divorcios. La literatura revela que este tipo de conflicto tiene repercusiones negativas tanto a nivel personal como a nivel organizativo [1].

Con la finalidad de paliar estos efectos negativos, las prácticas organizativas orientadas a lograr una conciliación efectiva de la vida laboral y familiar han aumentado considerablemente en la última década. Prácticas como el teletrabajo, horario flexible, permisos de maternidad/paternidad, ayudas para acceso a guarderías u otros servicios vinculados con el cuidado de niños y personas dependientes son cada vez más frecuentes en las organizaciones.

No obstante, los resultados obtenidos una vez diseñadas éstas no siempre muestran los beneficios esperados. Estudios como el realizado por [2] concluyen que la existencia de programas de conciliación de la vida laboral y familiar no redundan en beneficios organizativos.

La falta de apoyo por parte del personal que supervisa a la hora de permitir el uso de los programas existentes [3]; reacciones negativas por parte de los compañeros ante el uso de los programas de conciliación [4]; o el temor del personal a que el uso de los programas afecte negativamente a su carrera profesional [5] son sólo algunos de los factores que frenan el uso de los programas de conciliación. Por tanto, para que los beneficios de los programas de conciliación se materialicen se requiere de entornos de trabajo inclusivos [6].

En esta última década, este tema ha adquirido una gran relevancia, surgiendo diferentes conceptos como el comportamiento del personal de supervisión que apoya a la familia [7] el clima amigable con la conciliación [8], el clima psicológico [9] o la cultura organizativa que apoye a la familia o cultura trabajo-familia [3]. Todos ellos tratan de reflejar en qué medida se percibe que las necesidades familiares son consideradas en el lugar de trabajo.

En síntesis, se pueden destacar dos líneas de investigación diferenciadas. Una centrada en analizar los determinantes del clima amigable con la conciliación [10] y otra en el análisis de sus consecuencias. En la actualidad, el tema sigue siendo de tal importancia que algunos autores sostienen que “existe una necesidad urgente de comprender el concepto de cultura trabajo-familia así como de investigar su relación con varios resultados en el puesto de trabajo [11, pp 147-148].

Intentando responder a esta demanda, el objeto de este trabajo es, dentro del ámbito universitario, analizar la incidencia del clima amigable con la conciliación en el desarrollo de comportamientos altruistas, así como los efectos indirectos, utilizando como variable mediadora la satisfacción en el puesto.

2. – Marco teórico e hipótesis

2.1. – Comportamientos altruistas en el puesto de trabajo

El estudio de aquellos comportamientos organizativos no formalmente establecidos por la organización ha sido un tema recurrente en la investigación realizada sobre recursos humanos en las últimas décadas.

No sólo los roles formalmente establecidos por la organización redundan en comportamientos positivos, sino que 1) la decisión de unirse a una organización y permanecer en ella; 2) el desempeño de los roles asignados; y 3) la asunción de actividades innovadoras y espontáneas más allá de las exigidas; contribuyen al buen funcionamiento organizativo. Surge así el interés por aquellos comportamientos relacionados con el denominado *organisational citizenship behaviour (OCB)* o comportamientos no recompensados explícitamente, pero que afectan positivamente las organizaciones [12].

La existencia de comportamientos altruistas es especialmente analizada cuando la autonomía del puesto permite la adopción de comportamientos relevantes para alcanzar los



logros marcados. Es el caso de las empresas de servicios, donde la percepción de calidad del servicio por parte del cliente depende claramente de comportamientos voluntarios por parte de los empleados que proporcionan el servicio.

Los servicios educativos ilustran claramente la situación expuesta anteriormente. Si bien el personal docente realiza una serie de actividades claramente delimitadas (impartir clases, atender tutorías, difundir resultados de investigación...), poseen un nivel de autonomía suficiente para llevar a cabo comportamientos discrecionales en relación a otras personas.

Diferentes estudios han demostrado que actitudes en el trabajo como la satisfacción [13] pueden actuar como predictores de comportamientos altruistas. Sin embargo, la mayoría han obviado que la existencia de un clima amigable con la conciliación puede ser un buen precursor de la satisfacción en el trabajo [14].

2.2. – Clima amigable con la conciliación y satisfacción en el trabajo

Definimos el clima amigable con la conciliación como las percepciones individuales que tienen el personal sobre el apoyo de su organización a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal [15]. En este trabajo hemos considerado dos componentes del clima amigable con la conciliación: “apoyo del personal de dirección”, “demanda de tiempo”

El “apoyo del personal de dirección” hace referencia al grado en que los trabajadores perciben que el personal que los supervisa es sensible a las demandas relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal [14]. La “demanda de tiempo” se refiere a la percepción del personal en relación a la existencia de normas no escritas que valoren el pasar muchas horas en el trabajo y prioricen el trabajo respecto la familia.

La satisfacción en el trabajo se refiere a la medida en que un trabajador/a tiene sentimientos positivos sobre su trabajo y el rol que desempeña en él [16]. Las personas cuya vida familiar se vea afectada negativamente porque su trabajo les resta tiempo y energía para dedicársela a sus familias culparán a su organización, afectando negativamente a su nivel de satisfacción [17].

Un número elevado de estudios, realizados para diferentes actividades en diferentes países, ha analizado la relación entre un clima amigable con la conciliación y satisfacción experimentada en el puesto de trabajo. [18], han demostrado que la implantación efectiva de este tipo de clima contribuye positivamente a incrementar la satisfacción experimentada por las personas que se benefician de su existencia. Considerando lo expuesto anteriormente, formulamos la hipótesis siguiente:

Hipótesis 1: el clima amigable con la conciliación está positivamente relacionado con la satisfacción.



2.3. – Satisfacción y comportamientos altruistas

Actitudes en el trabajo como compromiso y satisfacción son frecuentemente empleadas como predictores de comportamientos altruistas en el ámbito empresarial, si bien existen pocos estudios en ámbitos educativos [19].

Al igual que las organizaciones valoran, formal e informalmente, a su personal, éste realiza evaluaciones de las organizaciones a las que pertenecen, posicionándose con respecto al apoyo que perciben de ellas [20] destaca que un alto apoyo percibido por parte de la organización contribuye a satisfacer las necesidades socioemocionales de su personal, de modo que incorporan a su identidad social la pertenencia a su organización.

Ante una percepción de apoyo elevada, los trabajadores/as están más satisfechos/as sintiendo preocupación en relación al nivel de bienestar de su organización y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales [21].

Específicamente, [22] señala que un mayor nivel de satisfacción laboral podría llevar a una mayor motivación del personal, redundando un mayor nivel de motivación en comportamientos altruistas voluntarios del personal. Por tanto, proponemos la siguiente hipótesis:

Hipótesis 2: la satisfacción estará positivamente relacionada con comportamientos altruistas.

2.4. – Conflicto trabajo-familia como variable moderadora de la relación satisfacción comportamiento altruista

La interacción entre los ámbitos laboral y familiar puede propiciar la existencia de conflicto trabajo-familia, definido como un tipo de conflicto producido por la incompatibilidad de los roles derivados de los dominios del trabajo y familia [23]. Surge un conflicto interrol caracterizado porque las presiones de rol de los ámbitos del trabajo y familia generan incompatibilidades [1]. La existencia de conflicto entre el rol familiar y laboral puede afectar negativamente a los individuos y sus familias y, por tanto, a la sociedad en su conjunto.

Distintas investigaciones han asociado el conflicto trabajo-familia con problemas de angustia, stress, irritación, depresión y agotamiento [24], así como con una disminución en la satisfacción en el trabajo, el rendimiento [25] y un incremento en el absentismo [14].

Diferentes estudios han definido que la existencia de conflicto trabajo familia afecta tanto a la satisfacción en el trabajo como a comportamientos altruistas. Las personas cuya vida familiar se vea afectada negativamente porque su trabajo les resta tiempo y energía para dedicársela a sus familias culparán a su organización, afectando negativamente a su nivel de satisfacción en el trabajo [17].



Impacto de la percepción de la cultura amigable con la conciliación en las actitudes y comportamientos del personal: un análisis en el ámbito universitario

Basándonos en lo expuesto anteriormente elaboramos las siguientes hipótesis:

Hipótesis 3: el clima amigable con la conciliación está negativamente relacionado con el conflicto entre trabajo y familia.

Hipótesis 4: cuando el conflicto entre trabajo y familia aumenta, la relación entre satisfacción y comportamientos altruistas se reduce.

3. – Datos, medidas y resultados

3.1. – Datos y medidas

El estudio empírico se realiza en 25 centros de educación universitaria. La información se obtiene mediante cuestionarios. Se obtienen 514 respuestas, de las que 220 pertenecen al Personal de Administración y Servicios (PAS) y 294 al Personal docente e Investigador (PDI).

La medición de los constructos se realizó empleando las siguientes escalas:

Clima amigable con la conciliación: Medida a partir de la escala de [3]. Se emplean dos constructos: apoyo del personal de dirección (empleamos 8 ítems dos 11 originales), demanda de tempo (empleamos los 4 ítems originales).

Satisfacción en el trabajo: Medida con 3 ítems de la escala propuesta por [26].

Comportamientos altruistas: Medida con 4 ítems de a escala de [27].

Conflicto trabajo-familia: Medido de acuerdo con la escala de [1].

Las hipótesis fueron testadas empleando ecuaciones estructurales con el software MPLUS6.

3.2. – Resultados

Este trabajo contribuye aportar conocimiento sobre el papel del clima amigable con la organización como antecedente de comportamientos altruistas en el trabajo en el ámbito universitario. Los principales resultados de este trabajo son los siguientes: 1) el clima amigable con la conciliación influye positivamente en la satisfacción experimentada en el puesto de trabajo; 2) el clima amigable con la conciliación influye positivamente en el desarrollo de comportamientos altruistas en el trabajo a través de la satisfacción; 3) el clima amigable con la conciliación reduce el conflicto trabajo familia experimentado; 4) la relación positiva entre satisfacción y desarrollo de comportamientos altruistas se reduce a medida que aumenta el conflicto entre trabajo y familia.



4. – Conclusión

La materialización de los beneficios derivados de los programas de conciliación necesita del desarrollo de un clima organizativo amigable con la conciliación, mostrando los resultados de este trabajo la importancia que tiene para las organizaciones el desarrollo de un clima organizativo amigable con la conciliación: además de contribuir a la reducción del conflicto entre trabajo y familia, incrementa la satisfacción en el trabajo y potencia los comportamientos altruistas entre el personal.

Referencias

- [1] NETEMEYER, Richard G.; James S. BOLES, and Robert MCMURRIAN, (1996): «Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales». *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- [2] SUTTON, Kyra L.; Raymond A. NOE, (2005): «Family-friendly programs and work-life integration: More myth than magic». En E. E. Kossek, S. J. Lambert (Eds.) *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives*. Mahwah, NJ: Erlbaum Associates., 151-170.
- [3] THOMPSON, Cynthia; Laura BEAUVAIS; Karen LYNES (1999): «When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organisational attachment, and work-family conflict», *Journal of Vocational Behaviour*, 54, 392-415.
- [4] RYAN, Anne Marie; Ellen Ernst KOSSEK (2008): «Work-life policy implementation: breaking down or creating barriers to inclusiveness», *Human Resource Management*, 47, 295-310.
- [5] THOMPSON, Cynthia A.; Jeanine ANDREASSI; David PROTTAS (2005): «Work-family Culture: Key to Reducing Workforce-workplace Mismatch», en S.M. Bianchi, L. Casper, K. R. Berkowitz (Ed.). *Work, Family, Health, and Well-Being*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 27-43.
- [6] BRAGGER, Jennifer DeNicolis; Ofelia RODRIGUEZ SREDNICKI; Eugene J., KUTCHER; Lisa INDOVINO; Erin ROSNER: «Work-Family Conflict, Work-Family Culture, and Organizational Citizenship Behavior among Teachers». *Journal of Business and Psychology*, 20 (2), 303-324.
- [7] STRAUB, Caroline (2012): «Antecedents and organizational consequences of family supportive supervisor behavior: A multilevel conceptual framework for research». *Human Resource Management Review*, 22, 15-26.
- [8] O'NEILL, John W.; Michelle M. HARRISON; Jeannette CLEVELAND; David ALMEIDA; Robert STAWSKI; Anne C. CROUTER (2009): «Work-family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders». *Journal of Vocational Behavior*, 74, 18-29.
- [9] WEI, Yu.-Chen., Tzu-Shian HAN; I-Chieh Hsu (2010): «High-performance HR practices and OCB: a cross-level investigation of a causal path». *The International Journal of Human Resource Management*, 21, 1631-1648.
- [10] STRAUB, Caroline (2008): *Work family issues in contemporary Europe*. Tese de doutoramento, Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas, Universidad Ramon Llull, Barcelona [inédita].
- [11] MAUNO, Saija; Noona KIURU; Ulla KINNUNEN (2011): «Relationships between work-family culture and work attitudes at both the individual and the departmental level». *Work & Stress*, 25, 147-166.
- [12] ORGAN, Dennis. (1988): *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Washington D.C.:Lexington Books.
- [13] PODSAKOFF, Philip M.; Scott B. MACKENZIE; Julie Beth PAINE; Daniel G. BACHRACH (2000): «Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research». *Journal of Management*, 26, 513-563.
- [14] THOMAS, Linda Thiede; Daniel C. GANSTER (1995): «Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective». *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.

Impacto de la percepción de la cultura amigable con la conciliación en las actitudes y comportamientos del personal: un análisis en el ámbito universitario

- [15] ALLEN, Tammy D. (2001): «Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions». *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- [16] GRANDJEY, Alicia A.; Bryanne L. CORDEIRO; Judd H. MICHAEL (2007): «Work-family supportiveness organizational perceptions: Important for the well-being of male blue-collar hourly workers? ». *Journal of Vocational Behavior* 71, 460-478.
- [17] LAPIERRE, Laurent M.; Paul E. SPECTOR; Tammy D. ALLEN; Steven POELMANS; Cary L. COOPER; Michael P. O'DRISCOLL; Juan I. SANCHEZ; Paula BROUGH; Ulla KINNUNEN (2008): «Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples». *Journal of Vocational Behavior*, 73, 92-106.
- [18] THOMPSON, Cynthia A.; David J. PROTTAS (2006): «Relationships Among Organizational Family Support, Job Autonomy, Perceived Control, and Employee Well-Being». *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 100-118.
- [19] ZEINABADI, Hassanreza; Keyvan SALEHI (2011): «Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model». *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1472-1481.
- [20] WANG, Yingyan; Charles A. O'REILLY III (2010): «Dispositions, organisational commitment and satisfaction: A longitudinal study of MBA graduates». *Total Quality Management*, 21, 829-847.
- [21] RHOADES, Linda; Robert EISENBERGER; Stephen ARMELI (2001): «Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support». *Journal of Applied Psychology* 86, 825-836.
- [22] WILLIAMS, Larry J., ANDERSON, Stella E. (1991): «Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors». *Journal of Management*, 17, 3, 601-617. Purdue University. Assessed on 03.06.2013.
- [23] KAHN, Robert L.; Donald P. WOLFE; Robert P. QUINN; J. Diedrick SNOEK; Robert A. ROSENTBAL (1964) : *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- [24] CHINCHILLA, María Nuria, Steven POELMANS; Consuelo LEÓN (2003): *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*. Barcelona: IESE Business School.
- [25] KOSSEK, Ellen Ernst; Jason A. COLQUITT; Raymond A. NOE (2001): «Caregiving decisions, well-being, and performance: The effects of place and provider as a function of dependent type and work-family climates». *Academy of Management Journal*, 44, 29-44.
- [26] HACKMAN, J. Richard; Grey R. OLDFHAM (1975): «Development of the job diagnostic survey». *Journay of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- [27] LIN, Chieh-Peng; Nyau-Hyau Lyan; Yuan Tsai; Wen-Yung Chen; Chou-Kang Chiu (2010): «Modeling corporate citizenship and its relationship with organizations citizenship behaviors». *Journal of Business Ethics*, 95(3), 357-372



Corresponsabilidad, trabajo doméstico y usos del tiempo

Adela Reig Botella e María Asunción López Arranz

Universidade da Coruña

(adela.reig@udc.es, a.larranz@udc.es)

Resumen – El núcleo central de la comunicación analiza las diferencias que existen en las formas de administrar el tiempo entre los hombres y mujeres.

En España de la Encuesta de usos del tiempo, realizada por el INE se desprende que ha habido una cierta evolución en las pautas de administración del tiempo en hombres y mujeres, no ha habido un mayor equilibrio en el reparto de las tareas domésticas.

Las mujeres contribuyen en mayor medida al sostén económico de los hogares, pero los hombres no terminan de asumir su responsabilidad en el ámbito privado, lo que supone una carga en muchas mujeres y una desigualdad de género en términos de calidad de vida.

Palabras clave:

Corresponsabilidad, tiempo, género, calidad de vida

1. – Introducción

El problema de la conciliación de la vida laboral y familiar surge del intento de ensamblar dos esferas tradicionalmente separadas, familia y trabajo, adjudicadas socialmente a mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea la conciliación se sitúa como elemento primordial para conseguir objetivos políticos clave, destacando la igualdad de género, los objetivos de empleo y la renovación demográfica.

2.– Situación actual de la corresponsabilidad

Un aspecto importante ha sido la regulación de diversas modalidades, las más destacadas han sido la Directiva 1992/85/CEE de Maternidad¹, Directiva 1996/34/CE de Permisos parentales². Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres³.

1 DOUE de 28de noviembre de 1992.

2 DOUE de 16 de junio de 1996.

3 DOUE DE 15 de julio de 2010.

En España se aprobó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras⁴ (LCVLF); posteriormente se publicó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁵.

La Ley Orgánica de Igualdad refleja una ambiciosa apuesta por promover la igualdad real entre mujeres y hombres, combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, lo que es especialmente novedoso, prevenir las conductas discriminatorias orientándose hacia la remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzar la igualdad efectiva. Para ello, la Ley asume plenamente la denominada “estrategia dual” en materia de igualdad.

Según los datos del CIS, una parte importante de la ciudadanía reconoce la existencia de desigualdades; el 55 por 100 afirma que estas son muy grandes o bastante grandes, aunque se percibe mayoritariamente un avance en esa dirección, puesto que casi ocho de cada diez personas entrevistadas opinan que las desigualdades actuales son menores que las de hace diez años. La distribución de las opiniones a lo largo de la estructura de edades pone de relieve una mayor percepción de la desigualdad y un optimismo más atenuado en los tramos que se corresponden con la etapa vital en la que coinciden la crianza de las hijas e hijos y la mayor actividad laboral. Por otro lado, la población más joven, cuyo contacto directo con los principales entornos de manifestación de la desigualdad, el mercado laboral y el doméstico, es en un caso de poco recorrido y en el otro ajeno a la responsabilidad, perciben menos desigualdad (cuadro 1).

Tramos de edad	Desigualdades actuales, muy/bastante grandes	Desigualdades actuales, menores que hace 10 años	A favor de la plena igualdad
18 a 24 años	49	82	96
25 a 34 años	54	82	97
35 a 44 años	60	78	96
45 a 54 años	55	77	97
55 a 64 años	51	78	95
65 años y más	52	76	90
Total	54	79	95

Cuadro 1: Actitudes ante la igualdad de hombres y mujeres según la edad (Porcentajes de acuerdo)

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas, *Barómetro noviembre de 2010*

4 BOE de 6 de noviembre de 1999.

5 BOE de 23 de marzo de 2007.



Según los datos aportados por el CIS (gráfico 1), el modelo de familia en el que ambos miembros trabajan y se reparten las tareas del hogar es el que predominantemente prefiere la población española (72 por 100), frente a un claro declive de otros modelos familiares más clásicos como aquel en el que solo un miembro tiene trabajo remunerado y el otro se encarga del cuidado del hogar y de los hijos e hijas (11 por 100) o como el que uno o una de los miembros tenga un trabajo remunerado de menor dedicación para dedicarse más intensamente a las tareas familiares (15 por 100).

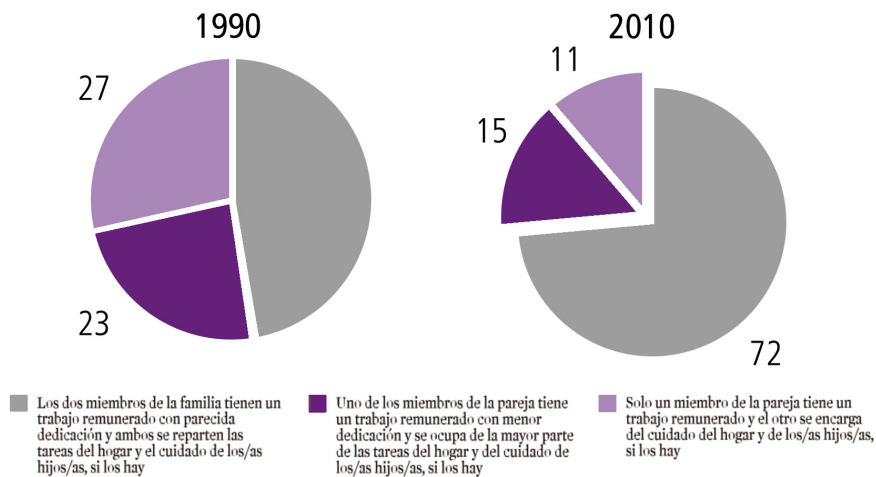


Gráfico 1: Forma ideal de organización familiar de los españoles

Fuente: CIS, Estudio CIS núm. 1.867, *La desigualdad social en la vida familiar y doméstica (II)*, abril 1990, y Estudio CIS núm. 2.831, *Barómetro*

A pesar de la generalizada actitud positiva ante la igualdad de género y la también mayoritaria opinión de que “tanto el marido como la mujer deben contribuir a los ingresos del hogar”, así como repartirse de forma igualitaria las tareas domésticas, más de la tercera parte de la población considera que si fuera necesario la mujer es el miembro de la pareja que debería reducir su dedicación al trabajo remunerado para cuidar del hogar y los hijos. Se trata de una opción mayoritariamente defendida por la población de más edad, socializada en los valores tradicionales y con los roles femenino (maternidad intensiva) y masculino (provisión económica) fuertemente asumidos⁶. Pero llama la atención que la población más joven, si bien sostiene la opción de que debe ser quien menos gane o quien tenga un empleo más precario quien se dedique al cuidado familiar, de forma mayoritaria, mantenga esa misma actitud con una frecuencia superior a los tramos centrales de edad. Esto parece indicar que la

⁶ Véase, Consejo Económico y Social de España, *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socio laboral de España*. Madrid 2011, pág. 27 y ss.

igualdad en el terreno laboral y económico se asume siempre que no se comprometa la mayor dedicación de las mujeres, a quienes se presume, además, una mayor habilidad natural para el cuidado familiar.

Pero en España el modelo clásico de familia está perdiendo peso a favor de otras formas de convivencia, que emergen animadas por el cambio de los valores y de las condiciones materiales.

La existencia de importantes diferencias en las formas de administrar el tiempo propio entre los hombres y las mujeres es uno de los indicadores más claros de su diferente posición en la estructura social.

En España, la encuesta de usos del tiempo, realizada por el INE y que cuenta ya con dos ediciones, tiene el objetivo principal de obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo de distintos segmentos de la población (jóvenes, personas desempleadas, personas ancianas, etc.). De sus datos se desprende que, si bien ha habido cierta evolución en las pautas de administración del tiempo en hombres y mujeres, la asunción de compromisos laborales por parte de estas no se ha traducido automáticamente en un mayor equilibrio en el reparto de las tareas domésticas que habría de ser el reflejo de un mayor compromiso familiar masculino. Las mujeres contribuyen en mayor medida al sostén económico de los hogares, pero los hombres no terminan de asumir su responsabilidad en el ámbito privado, lo que supone una carga de responsabilidades superior en muchas mujeres y una evidente desigualdad de género en términos de calidad de vida.

	2002-2003				2009-2010			
	Varones		Mujeres		Varones		Mujeres	
	Tiempo		Tiempo		Tiempo		Tiempo	
Principales actividades	%	medio	%	medio	%	medio	%	medio
Cuidados personales	100,0	11:24	100,0	11:20	100,0	11:35	100,0	11:29
Trabajo	44,0	8:18	26,0	6:51	39,0	7:54	29,0	6:35
Estudios	15,0	5:32	15,0	5:19	14,0	5:27	15,0	5:09
Hogar y familia	70,0	2:06	93,0	4:50	74,0	2:28	92,0	4:25
Trabajo voluntario y reuniones	10,0	1:51	15,0	1:42	9,0	2:01	14,0	1:43



Vida social y diversión	64,0	2:08	65,0	1:58	56,0	1:49	58,0	1:38
Deportes y actividades al aire libre	41,0	2:11	35,0	1:36	42,0	1:57	35,0	1:33
Aficiones y juegos	23,0	1:55	13,0	1:30	36,0	2:02	24,0	1:37
Medios de comunicación	88,0	2:54	88,0	2:31	88,0	3:08	89,0	2:51
Trayectos y tiempo no especificado	87,0	1:27	82,0	1:21	87,0	1:25	82,0	1:21

Cuadro 2: Personas que realizan la actividad en el día y promedio de tiempo diario dedicado, 2002-03 y 2009-10

Fuentes: INE, *Encuesta de Empleo del Tiempo*, 2002-03 y 2009-10

Esta asimetría entre el ámbito laboral y familiar, ha llevado a una errónea catalogación de “la conciliación” como un problema de mujeres, desviando la atención sobre la desafección de los hombres por la esfera doméstica, origen de buena parte de las desigualdades y discriminaciones en el ámbito laboral y de la acumulación de responsabilidades que recaen sobre las mujeres, deteriorando su calidad de vida.

3. – Conclusión

En España ha habido importantes avances en el marco normativo. La Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres supuso la entrada en una nueva fase de las políticas de igualdad, incorporando cambios trascendentales en la normativa vigente. La Ley refleja una ambiciosa apuesta por promover la igualdad real entre mujeres y hombres, combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, lo que es especialmente novedoso, prevenir las conductas discriminatorias orientándose hacia la remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzar la igualdad efectiva. No obstante, su aplicación tiene importantes limitaciones entre otras y de carácter muy importante las presupuestarias, unido a la amplitud de ámbitos de actuación que abarca la Ley, cuya ejecución compete no solo al Estado, sino a las comunidades autónomas que, por otro lado, también han venido aprobando sus propias leyes para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como es el caso de la Ley 2/ 2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.

Referencias

- [1] Directiva 1992/85/CEE de Maternidad Diario Oficial de la Unión Europea de 28 de noviembre de 1992.
- [2] Directiva 1996/34/CE de Permisos parentales Diario Oficial de la Unión Europea de 16 de junio de 1996.
- [3] Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, Diario Oficial de la Unión Europea 15 de julio de 2010.

- [4] ESPAÑA. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Boletín Oficial del Estado de 6 de noviembre de 1999.
- [5] ESPAÑA. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo, núm. 71.
- [6] Consejo Económico y Social de España, Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socio laboral de España. Madrid 2011, pág. 27 y ss.
- [7] Ley 2/ 2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, Boletín Oficial del Estado de 18 de mayo de 2007.



La doble presencia como riesgo psicosocial en las docentes universitarias

María Matilde García Sánchez, M^a Ángeles Bouza Prego, Rosa Mary de la Campa Portela y Jesús L. Saleta Canosa
Universidad de A Coruña
(matilde.garcia@udc.es)

Resumen – Actualmente, en el ámbito laboral existen actividades específicas de género, siendo las mujeres trabajadoras quienes se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo familiar y doméstico. Esta doble jornada laboral es realmente una Doble Presencia, pues las exigencias de ambos trabajos son asumidas cotidianamente de manera sincrónica. Así, la doble presencia debe ser abordada desde la perspectiva de la prevención psicosocial en el trabajo.

El propósito de nuestro estudio es evaluar la exposición a riesgo psicosocial por sexo en la dimensión Doble Presencia. Se trata de un estudio observacional de prevalencia en centros universitarios de la UDC. Con una población 1614 docentes, se estimó un tamaño muestral de 621 docentes (precisión 3,5% y confianza 95%). El cuestionario fue el instrumento de medida, tomándose la dimensión Doble Presencia del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Método ISTAS21 (CoPsoQ). Está validado con alfa de Croabach (0,66 a 0,92) e índices de Kappa (0,69 a 0,77).

La muestra está compuesta mayoritariamente por hombres (61%). La media de edad es de 43,5 años, siendo la media de edad de las mujeres de 45.7 años. En la dimensión Doble Presencia aparecen importantes diferencias, siendo las mujeres las que presentan mayor riesgo psicosocial (62.8%).

Por tanto creemos, necesario cambiar nuestra cultura de la organización del tiempo y del trabajo, que permita apostar por la calidad de vida. Empezar medias relativas a las diferentes formas de organización del tiempo, que habrá que considerar teniendo en cuenta los distintos momentos del ciclo vital.

1. – Introducción

La Universidad se encuentra en un momento de profundas transformaciones, derivadas en gran parte por su adaptación al nuevo marco de enseñanza europeo. Esta situación conlleva un importante incremento en las demandas y exigencias hacia el profesorado, a

las que deben hacer frente muchas veces sin disponer de los recursos suficientes, situación idónea para la aparición de estrés laboral [1]. Se hace necesario que la organización reconozca que el ejercicio de la docencia puede ocasionar problemas de salud en el profesorado universitario [2]. Por ello, se precisa una adecuada prevención de los riesgos laborales como una exigencia ética, legal y social, que debe estar integrada en cada una de las actividades que se llevan a cabo en el seno de la universidad [3].

Los riesgos psicosociales presentes en las organizaciones docentes universitarias son el resultado de las interacciones que se producen entre sus características, las demandas y las condiciones de trabajo con las necesidades, habilidades y expectativas que tiene el colectivo docente, la combinación de estos factores y su grado de exposición puede afectar la salud.

De esta forma, un aspecto importante, a considerar, en el ámbito del trabajo actual, es que existen actividades y ocupaciones específicas relacionadas con el género; siendo las mujeres trabajadoras en general las que se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, lo que supone para ellas un mayor esfuerzo de trabajo total en comparación con los hombres [4]. Esta “doble jornada laboral” en el puesto de trabajo y en el hogar de la mayoría de las mujeres trabajadoras, es lo que se conoce habitualmente con el término de “doble presencia”. Por ello, consideramos que la doble presencia debe también abordarse desde la perspectiva de la prevención psicosocial en el trabajo.

El propósito fundamental de este estudio fue evaluar la “Doble presencia” como exposición a riesgo psicosocial por sexo, en el profesorado de enseñanza universitaria que desarrolla su labor en los centros docentes (Facultades y Escuelas Universitarias) pertenecientes a la Universidad de A Coruña (UDC).

2. – Material y métodos

Se realizó un estudio observacional de prevalencia. Partiendo de una población de 1614 docentes, se estimó un tamaño muestral de 621 individuos con una precisión del 3,5% y una confianza del 95%.

El cuestionario fue el instrumento de medida utilizado para valorar la “Doble presencia” como riesgo psicosocial en la enseñanza universitaria. Para ello, se tomó la dimensión Doble Presencia que incluye el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Método ISTAS21 (CoPsoQ) [5].

El cuestionario se diseñó teniendo en cuenta la dimensión “Doble presencia”, que consta de cuatro ítems con formato en escala de Likert de 5 puntos. Estas cuestiones describen exigencias importantes del ámbito doméstico familiar (ser responsable principal y ocuparse de la mayor parte de las tareas familiares y domésticas) e inexistencia de cantidad de tiempo a disposición y de margen de autonomía sobre la ordenación del



tiempo, lo que implica graves problemas de conciliación de las necesidades derivadas del ámbito doméstico-familiar con las del ámbito laboral. Una alta doble presencia supone una situación de riesgo para la salud para ser contestada por personas que convivan con otra persona (pareja, dependientes...).

Asimismo, se incluyeron preguntas de carácter sociodemográfico (sexo, edad, estado civil, número de hijas/os) y sociolaboral (nivel académico, antigüedad, situación laboral, categoría docente, desempeño de funciones extradocentes).

3. – Resultados

3.1. – Características Sociodemograficas y Laborales

La muestra estudiada está compuesta mayoritariamente por hombres en un 61%. La media de edad del profesorado ha sido de 43,5 (DE \pm 8.2) años. Se observa relación de la edad con el sexo, donde la media de edad de los hombres es de 43,5 (DE \pm 8,2) años, mientras que la media de edad de las mujeres es 2,2 años menor, siendo esta diferencia estadísticamente significativa ($p= 0.004$).

En cuanto estado civil, la mayoría de los sujetos están casados o viven en pareja (67%), el 63,1% corresponde a los hombres y el 36,8% a las mujeres.

El 62% de docentes tienen hijos/as, el 9.2% tiene más de dos. Si desglosamos estos datos por sexo se observa que de los sujetos que tienen hijas/os, el 38.4% son mujeres que viven en pareja, pero existe un 11.5% de mujeres con hijos/as a su cargo y no tienen pareja estable.

Con respecto a las variables de tipo laboral, el número de años mínimo de ejercicio profesional fue de 1 año y el máximo de 45 años. Por término medio la antigüedad en los hombres es de 1.3 años mayor que la de las mujeres ($p=0.031$). En cuanto al nivel académico se observa que el grado de Doctor/a sólo lo alcanzan el 37.6% las mujeres, mientras que los hombres puntúan un 62.4%.

Respecto a la categoría docente, hemos diferenciado dos grupos docentes en función de su relación laboral: escala funcionarial (Catedrática/o y Profesor/a Titular de Universidad y Escuela universitaria) y escala laboral (resto de categorías). En la Figura 1, podemos observar que el 57% de profesoras se agrupan dentro de la categoría de profesorado funcionario frente a los hombres en un 66.2%. En cambio el grupo de docentes en régimen laboral es superior entre las mujeres (43%).



Categoría Docente	Mujeres		Hombres		Total
	N	%	N	%	
Catedrático/a Universidad	28	11.6	39	10.3	67
Catedrático/a Escuela Univ.	8	3.3	16	4.2	24
Prof. Titular Universidad	68	28.1	146	38.5	214
Prof. Titular Escuela Univ.	34	14.0	50	13.2	84
Prof. Asociado/a	48	19.8	49	12.9	97
Pof. Colaborador/a	22	9.1	25	6.6	47
Prof. Contratado/a	15	6.2	24	6.3	39
Ayudante	19	7.9	30	7.9	49
Total	242		379		621

Figura 1: Distribución de los sujetos según su categoría docente y sexo

El 45,4% del profesorado desarrollan funciones extradocentes, y el 14% ocupan cargos de gestión académica (Dirección de Centros o Departamentos Universitarios). Con respecto al sexo, existe una diferencia de cuatro puntos a favor de los hombres, en el desempeño órganos unipersonales de gestión.

3.2. – Variables relacionadas con la Dimensión Psicosocial “Doble Presencia”

En la Figura 2, se describen las variables relacionadas con la dimensión “Doble Presencia” (conciliación de la vida laboral y familiar).

Se observa que el 26.4% de las mujeres son las principales responsables de las tareas domésticas y que las realizaban en su mayor parte, frente al 8.7% representado por los hombres.

Sin embargo, la mitad de docentes contestaron que en ninguna ocasión o sólo alguna vez piensan en las tareas domésticas cuando están en la empresa (las mujeres en un 45.9% y los hombres en un 54.4%). Si necesitan estar en la empresa y en su casa a la vez el 34.7% de las mujeres afirman que algunas veces. Por otro lado, las respuestas a la pregunta relativa a si las tareas domésticas que realizan quedan sin hacer si faltan algún día de casa, el 42.1% de las mujeres contestaron que algunas veces, en cambio el 62 % de los hombres contestaron que nunca o sólo alguna vez.

Variables relacionadas con “Doble presencia”	Principal responsable de las tareas		Mitad de las tareas		Cuarta parte de las tareas		Tareas muy puntuales		Ninguna o casi ninguna tarea	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
¿Qué parte del trabajo Familiar y doméstico haces tú?	26.4	8.7	31.1	27.7	30.2	42.7	5.8	13.8	3.3	2,1

Variables relacionados con "Doble presencia"	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo una vez		Nunca	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas quedan sin hacer?	6.6	4.0	15.3	11.6	42.1	17.4	9.1	24.8	23.6	37.2
Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	1.7	1.6	12.8	9.5	36.4	29.6	36.4	38.3	9.5	16.1
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	0.8	1.1	15.3	14.5	34.7	25.6	40.1	42.7	5.8	11.1

M= mujeres H= hombres

Figura 2: Respuesta a las variables relacionadas con "Doble Presencia"

En relación con la prevalencia de exposición de los/as docentes según el sexo y siguiendo las indicaciones del Método Ista21, podemos constatar que las mujeres con respecto a los hombres presentan unos porcentajes en los niveles de exposición más desfavorables para la salud en la dimensión "Doble presencia" (62,8%) como se puede ver en la Figura 3.

DIMENSION PSICOSOCIAL	Favorable		Intermedio		Desfavorable	
	N	%	N	%	N	%
<i>DOBLE PRESENCIA</i>						
Hombres	39	10.8	161	44.7	160	44.4
Mujeres	13	5.5	74	31.6	147	62.8

Figura 3: Distribución de los hombres y mujeres en cada nivel de exposición

3. – Discusión y conclusiones

La "Doble presencia" tiene que ver con las exigencias del trabajo productivo y del trabajo familiar-doméstico [6].



La docencia tradicionalmente ha sido considerada una ocupación que permitía una cierta autonomía a la hora de adaptar la jornada laboral para mediar en situaciones derivadas de la vida familiar [7], en cambio en nuestro estudio se observa que existe una exposición a este factor de riesgo, siendo las mujeres el grupo más afectado.

La Educación ha sido considerada uno de los sectores laborales más claramente feminizado, sobre todo en la Enseñanza Primaria y Secundaria, en contrapartida existe una presencia predominantemente masculina en la Enseñanza Superior.

Cabe pensar, que la escasa presencia de mujeres se debe a una pluralidad de factores: El primer factor es el escaso contingente de mujeres presente en las plantillas de las universidades. Un segundo factor, que suele atribuirse a las mujeres, es que la configuración de sus prioridades es distinta a la de los hombres. Y un último factor, al que cada vez se atribuye mayor importancia, es la selección del personal, donde los sistemas de evaluación ocupan un lugar principal.

La carrera docente como meta profesional, implica una gran dedicación en la formación y competencia desde sus distintos ámbitos (docencia, investigación y gestión), que requiere una dedicación y disponibilidad que hace difícil sincronizar en determinados momentos la vida familiar (maternidad, cuidado a dependientes), lo que lleva a sus docentes en muchas ocasiones a renunciar o posponer el desarrollo de su carrera[8][9].

Deben proponerse medidas dirigidas tanto a las mujeres como a las instituciones del sistema universitario. Las mujeres deben hacerse más visibles, entrar en redes de mayor influencia (comités editoriales, científicos, evaluadores, etc.), ser valientes, animarse a afrontar nuevas responsabilidades, nuevos retos y aumentar su autoestima.

Por otro lado las universidades deben construir una cultura que favorezca la equidad de género, eliminando barreras para la promoción de las mujeres. También deberían adoptar medidas específicas para animar y asistir a las mujeres en los procesos de promoción, como por ejemplo: talleres de planificación de la carrera, incluir objetivos de género en los planes estratégicos o programas de formación a los miembros de las comisiones de selección.

Referencias

- [1] LUCENO, Lourdes, MARTÍN, Jesús y RUBIO, Susana (2008): «Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales», *EduPsykhé*, 7 (2), 111-129.
- [2] AVARGUES, María L., BORDA, Mercedes y LOPEZ, Ana M. (2011): «Condiciones de trabajo, burnout y síntomas de estrés en la universidad: validación de un modelo estructural sobre el efecto mediador de la competencia personal percibida», *Psicología Conductual*, 18 (2), 317-341.
- [3] CALERA, Antonio, ESTEVE, Lola y ROEL, José María (2001): *La salud laboral en el sector docente*. Alicante: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- [4] CHINCHILLA, Nuria y POELMANAS, Steven (2005): *Políticas Familiarmente Responsables. Conciliar trabajo y familia*. [en línea]. [Ref. 23 de enero de 2012]. [http://www.aedipe.es/premio_aedipe_ganador.htm]



- [5] MONCADA, Salvador, LLORENS, Clara y NAVARRO, Albert (2005): «ISTAS21 (CoPsoQ): Versión en lengua castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague», *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 8, 18-29.
- [6] FONTECHA, Alejandro (2006): «Conciliación de la vida familiar y doméstica», *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 10 (2), 115-34.
- [7] GALÁN, Arturo (2007): *El Perfil del Profesor Universitario. Situación Actual y Retos de Futuro*. Madrid: Encuentro.
- [8] GARCÍA DE LEÓN, María Antonia (2001): *Las Académicas. Profesorado Universitario y Género*. Madrid: Editorial IM.
- [9] IZQUIERDO, María Jesús (2008): *Androcentrismo y promoción de las mujeres en la Universidad. En Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres, en la empresa, la administración y la universidad*. Madrid: Instituto de la mujer. Ministerio de Igualdad.





A conciliación no colectivo do persoal docente e investigador da universidade de santiago de compostela. Un estudo a partir da metodoloxía de empregos do tempo

A conciliación no colectivo do persoal docente e investigador da universidade de santiago de compostela. Un estudo a partir da metodoloxía de empregos do tempo

Xosé Cordero Torrón, Fausto Dopico Gutierrez del Arroyo, M^a Pilar Freire Esparís, Elisa Jato Seijas, M^a José Méndez Lois, Eduardo Pis Sánchez e M^a Xosé Rodríguez Galdo
Universidade de Santiago de Compostela

(jose.cordero@usc.es, fausto.dopico@usc.es, mdelpilar.freire@usc.es, elisa.jato@usc.es, mjose.mendez@usc.es, eduardo.pis@usc.es, maria.rodriguez.galdo@usc.es)

Resumo – O obxectivo principal deste estudo é coñecer a distribución dos usos do tempo por parte de homes e mulleres pertencentes, como Persoal Docente e Investigador, á Universidade de Santiago de Compostela, para poder achegarnos ao nivel de conciliación e corresponsabilidade dentro deste colectivo. Interesaba tamén ver en que grao os datos permitían ver se as mulleres do PDI se ven afectadas pola carga da chamada “dobre presenza” no desenvolvemento da súa carreira profesional así como no acceso a postos de liderado dentro do sistema universitario.

Con tal obxecto realizouse unha enquisa específica sobre os usos do tempo, a unha mostra ampla e significativa de mulleres e homes do PDI. Estudos anteriores do grupo RIDHEM[1], [2] e [3] coa metodoloxía de empregos do tempo, aplicados a Galicia, mostraban un notable nesgo de xénero, por iso nesta investigación tratamos de determinar se estes se reproducían ou que cambios significativos se observaban no colectivo do persoal docente e investigador[4].

A análise pormenorizada dos datos reflicte a evidencia de fortes eivas nos avances na corresponsabilidade familiar, manténdose claros vestixios de modelos familiares que respondían a vellos esquemas de “home provedor de sustento” e de “muller ama de casa”. O mantemento do papel de “ama de casa” no colectivo feminino do PDI require, como se revela no traballo, do recurso ao traballo asalariado doutra persoa no fogar ou do apoio prestado por familiares.

1. – Introducción

O obxectivo principal deste estudo é coñecer a distribución dos usos do tempo por parte de homes e mulleres pertencentes, como Persoal Docente e Investigador, á Universidade de Santiago de Compostela (Figura 1), para poder determinar o nivel de conciliación e corresponsabilidade dentro deste colectivo. Interesaba tamén ver en qué grao as mulleres do PDI se ven afectadas pola carga da chamada “dobre presenza” [5] no desenvolvemento

da súa carreira profesional, así como no acceso a postos de liderado dentro do sistema universitario.

A crecente incorporación das mulleres á carreira docente e investigadora no ámbito universitario non se viu reflectida, dun xeito xeral, nunha redución nas actividades domésticas e de coidados asumidos tradicionalmente, a pesar da súa inserción no mundo laboral. Nesta dimensión, os avances en materia de corresponsabilidade parecen pouco significativos. Por iso, consideramos de gran interese a realización dun estudo en profundidade do colectivo universitario seguindo a metodoloxía dos empregos do tempo, pois a análise pormenorizada do uso do tempo dos homes e das mulleres que conforman o devandito colectivo subministra datos de extraordinaria importancia á hora de investigar o nivel de conciliación e corresponsabilidade nun grupo que, podería pensarse, lideraría os avances na igualdade real de homes e mulleres.

Dedicación	Número
Tempo completo	1.971
Tempo parcial	302
Total	2.273

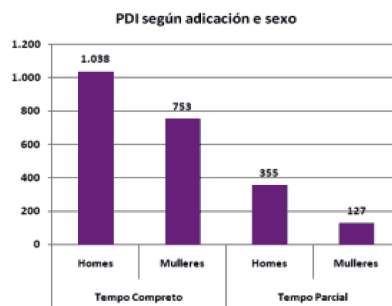
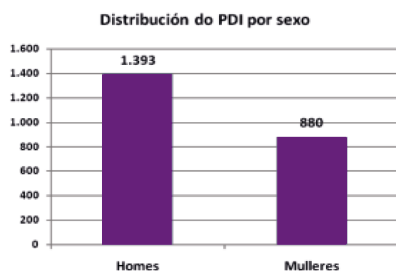


Figura 1: Distribución do PDI da USC por sexo e dedicación

2. – Metodoloxía da enquisa e nivel de resposta

Para este estudo realizouse unha enquisa específica sobre os usos ou empregos do tempo [6], a unha mostra ampla e significativa de mulleres e homes do PDI. A ficha técnica móstrase na figura 2 (Figura 2). Procedéndose despois a análise e contraste pormenorizado dos datos.

A conciliación no colectivo do persoal docente e investigador da universidade de Santiago de Compostela. Un estudo a partir da metodoloxía de empregos do tempo

Ficha técnica	
Universo	Persoal Docente e Investigador da Universidade de Santiago.
Tamaño poboacional	1.791
Método de mostraxe	Estratificado segundo Campus, Rama de Coñecemento, Grupos de idade e sexo
Tamaño mostral	650
Marxe de erro	Máis, menos 3%
Nivel de confianza	95%
Data das entrevistas	Do 4 ao 20 de outubro de 2011
Método de recollida	Entrevista persoal ou autocumprimentación con cuestionario estruturado.

Mostra definitiva

672

Figura 2: Ficha técnica da Enquisa ao PDI da USC

As áreas de coñecemento que ofreceron unha maior porcentaxe de resposta foron no caso dos docentes e investigadores da USC, as de Ciencias Experimentais (38,2%), as de Ciencias Sociais (27,2%), as de Humanidades (15,9%) e as de Ciencias da Saúde (9,7%). No caso das docentes e investigadoras, a representación foi maior nas de Ciencias Sociais (33,9%), seguido das de Ciencias Experimentais (32,2%), das de Humanidades (17,3%) e das de Ciencias da Saúde (12%), superando en porcentaxe aos homes.

Os departamentos que acadaron unha maior resposta, no caso dos homes foron en primeiro lugar Física Aplicada (5,8%), Física de Partículas (4,2%), Enxeñaría Química (4%), Enxeñaría Agroforestal (3,7%), Física da Materia Condensada (2,6%), Bioloxía Celular, Zooloxía e Antropoloxía, Bioloxía Celular e Filoloxía Galega, todos cunha 2,4%, e finalmente, Análise matemática, Historia I, Matemática Aplicada, Economía Aplicada, Economía Cuantitativa, Economía Financeira e Contabilidade, e Xeometría e Topografía, cun 2,1%. No caso das docentes e investigadoras, a súa presenza é máis significativa nos departamentos de Química Analítica (6,1%), Física Aplicada (5%), Filoloxía Galega (4,2%), Filoloxía Inglesa (3,8%), Economía Aplicada, Economía Cuantitativa e Psicoloxía Clínica cun 3,1%, Dereito Común (3%), Bioloxía Celular e Química Orgánica (2,7%) e Teoría da Educación, Economía Financeira e Contabilidade, Microbioloxía e Psicoloxía Social (2,3%).

Por categoría profesional, aprécianse diferenzas notables entre os homes e as mulleres. No caso dos docentes e investigadores, os profesores titulares son maioritarios (45,9%) e no caso das docentes e investigadoras esta porcentaxe é notablemente superior (52,1%). Pero a partir deste dato, a tendencia invértese. No caso dos homes que responderon a enquisa, son catedráticos o 20,8%, seguido do 11% que serían profesores contratados doutores, e de outro persoal docente (6,2%). No caso das mulleres, a segunda categoría en termos de resposta sería as profesoras contratadas doutoras (16,7%), seguido das catedráticas (7,8%), e das profesoras titulares de escolas universitarias (5,7%).

3. – Resultados

3.1. – Distribución de mulleres e homes do PDI por ramas de coñecemento e categoría profesional.

As seguintes figuras recollen a distribución do PDI segundo idade e sexo para tódolos tipos de contrato e só os contratos a tempo completo, respectivamente. Nos dous casos apréciase como nas idades máis altas o número de homes supera sistematicamente ao das mulleres, modificándose este fenómeno e mesmo inverténdose no tramo de menos de 40 anos. Isto reflicte en que medida os cambios sociais influíron no recrutamento do profesorado máis novo.

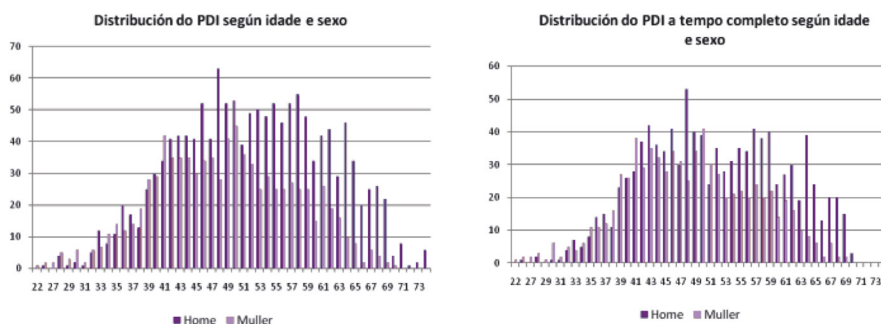


Figura 3: Distribución do PDI segundo sexo e idade e do PDI a tempo completo segundo sexo e idade

Se nos fixamos na distribución por rama de coñecemento observamos que as maiores discrepancias por sexo prodúcense nas áreas de CC. Experimentais, Ensinanzas Técnicas e CC. da Saúde. En Humanidades e CC. Xurídicas e Sociais, aínda sendo lixeiramente superior o número de homes, a distribución resulta case igualitaria.

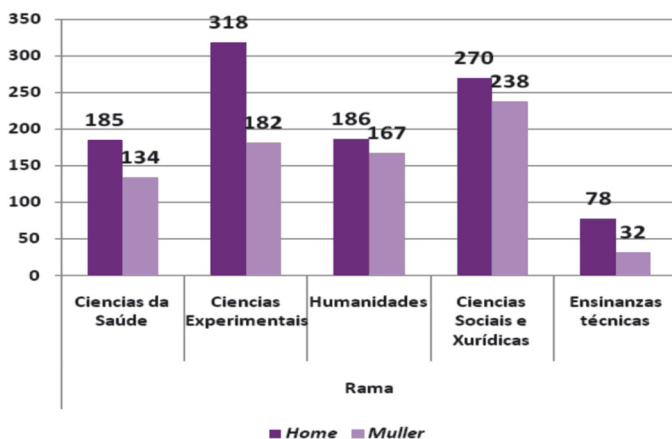


Figura 4: PDI a tempo completo. Ramas de coñecemento

A conciliación no colectivo do persoal docente e investigador da universidade de santiago de compostela. Un estudo a partir da metodoloxía de empregos do tempo

Por categoría profesional, a maior diferenza a favor dos homes prodúcese na categoría de Catedráticos/as de Universidade. No de Titular de Universidade hai máis homes que mulleres pero a disparidade é menor. Nas categorías de profesorado contratado e profesorado axudante hai máis mulleres que homes.

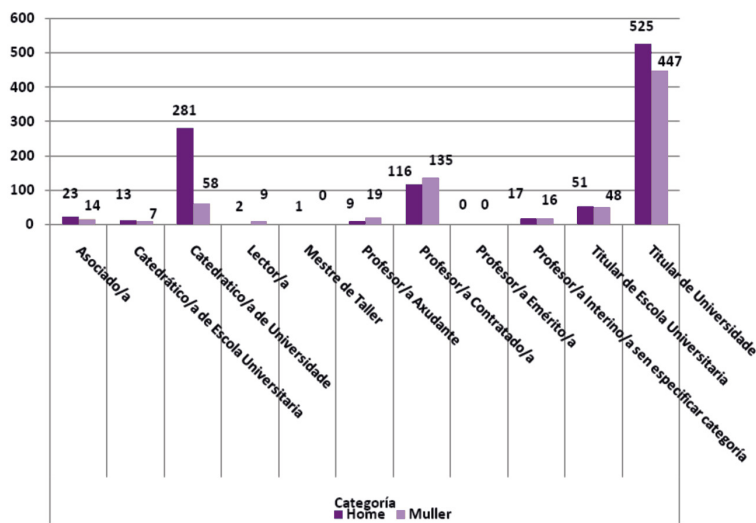


Figura 5: PDI a tempo completo. Categoría

3.2. – Realización do traballo doméstico non remunerado.

Os principais resultados en canto a realización das tarefas domésticas reflicten diferencias destacadas entre homes e mulleres. Así, so o 20,3% dos enquisados afirma encargarse das tarefas domésticas do seu fogar, fronte ao 36,7% das enquisadas. No caso dos homes, ditas tarefas son realizadas pola súa cónxuxe nun 18,5%, mentres que no caso das mulleres unicamente o 2,1% das súas parellas realizan tales tarefas. O 40% dos enquisados e un 31,4% das enquisadas, afirman que *en ocasións* se encargan os dous. No grupo dos homes, un 8,2% afirman que no seu fogar se reparten as tarefas domésticas entre todos os membros, mentres que a porcentaxe para as mulleres é dun 10,6%. Tamén resulta destacable que un 43,3% dos docentes e investigadores da USC ten no seu fogar unha persoa non pertencente ao mesmo que realiza de forma remunerada as tarefas domésticas, fronte a un 49,5% das docentes e investigadoras. En termos promedios, esta persoa de fora do fogar dedica un total de 16 horas e 09 minutos no caso dos enquisados, e de 17 horas e 27 minutos no caso das enquisadas.

Ademais, como se pode comprobar na figura 6, os enquisados manifestan que non acostuman realizar diversas actividades domésticas ao mesmo tempo (37,18%). Con todo, o 33,85% manifestan que si o fan ás veces e o 25,72% frecuentemente. No caso das enquisadas, a situación é totalmente inversa, posto que o 41,46% sí realiza varias

actividades domésticas ao mesmo tempo frecuentemente, e o 31,95% faino ás veces, mentras que só o 26,45% nunca realiza tal.

Esta tendencia mantense á hora de valorar si se simultánea a realización das tarefas domésticas co traballo remunerado (Figura 7). Para os docentes e investigadores, o 38,46% sí compatibiliza ás veces as dúas actividades, mentras que o 35,64% non o fai nunca, e o 24,62% frecuentemente.

Para as docentes e investigadoras a situación é totalmente inversa, posto que de xeito maioritario compaxinan ditas actividades de forma frecuente (37,81%), ás veces (33,92%) e nunca (26,86%).

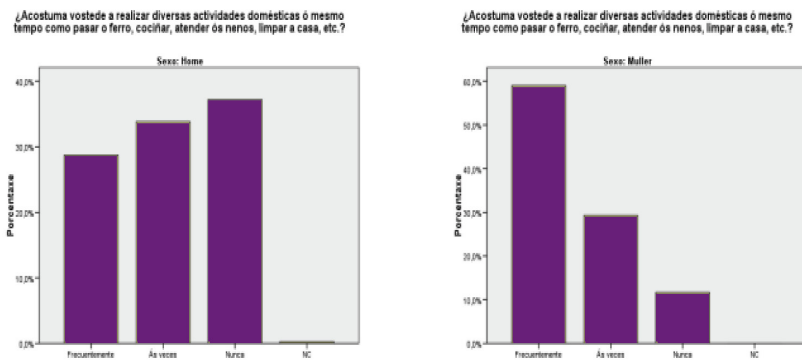


Figura 6: Realización de actividades domésticas simultáneas

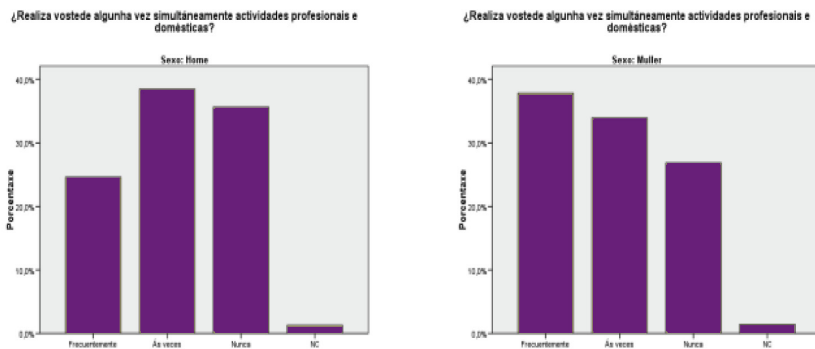


Figura 7: Realización de actividades profesionais e domésticas de xeito simultáneo

3. – Conclusión

Da análise pormenorizada dos datos conclúese que a incorporación das mulleres ao traballo remunerado, como PDI, non supón unha minoración importante de cargas e



A conciliación no colectivo do persoal docente e investigador da universidade de Santiago de Compostela. Un estudo a partir da metodoloxía de empregos do tempo

responsabilidades familiares, pois os datos evidencian fortes eivas nos avances na corresponsabilidade familiar, manténdose claros vestixios de modelos familiares que respondían a vellos esquemas de “home provedor de sustento” e de “muller ama de casa”. O que explica tamén que o colectivo feminino do PDI requira en maior medida para a realización do seu traballo remunerado, como se revela no traballo, do recurso ao traballo asalariado doutra persoa no fogar ou do apoio prestado por familiares.

Referencias

- [1] RODRÍGUEZ GALDO, M^a Xosé et al. (2009a): *Familia, cuidados e traballo non remunerado. O uso do tempo nos fogares de Galicia*. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia.
- [2] RODRÍGUEZ GALDO, M^a Xosé et al. (2009b): *Familia y usos del tiempo. Dinámica sociodemográfica y traballo no remunerado de los hogares de Galicia*. Santiago de Compostela: Andavira.
- [3] RODRÍGUEZ GALDO, M^a Xosé e PIS SÁNCHEZ, Eduardo (2010): “Midiendo con perspectiva de género. Reflexiones a partir de la encuesta de los usos del tiempo de los hogares de Galicia.” *Revista Galega de Economía*, vol. 19, nº 2, pp. 5-28.
- [4] JATO SEIJAS, Elisa e IGLESIAS, Lucia (2003): *Xénero e educación social*. Santiago de Compostela: Laiovento.
- [5] BALBO, L. (1994): «La doble presencia», en: Cristina Borderías et al. (comp.). *Las mujeres y los trabajos: Rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria.
- [6] RODRÍGUEZ GALDO, M^a Xosé et al. (2012): *Donantes de tiempo. Una valoración en perspectiva de género del trabajo de cuidados y de la aportación al bienestar por parte de las personas longevas*. Madrid, Instituto de la Mujer (en prensa).





Tiempo que dedican madres y padres a las tareas domésticas

Yolanda Rodríguez Castro, María Lameiras Fernández,
M^a Victoria Carrera Fernández, Patricia Alonso Ruido* y Emilio Paz Porto
Universidad de Vigo
*patriciaruido@uvigo.es

Resumen – El objetivo de este estudio consiste en evaluar los usos del tiempo dedicado al desarrollo de las tareas domésticas de las madres y de los padres, de las y de los estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria. La muestra de padres y madres la constituyen 917 personas (es representativa a nivel de España), de los cuales 497 son madres, y 420 son padres siendo el promedio de edad de 43.3 (SD: 5.5). Para eso les administramos el cuestionario de Tiempo Dedicado Semanalmente a los Trabajos Domésticos (Martínez, 1995); junto con cuestiones sociodemográficas. Resultados: En el tiempo dedicado a las tareas domésticas, las madres son las que siguen soportando la mayor carga, dedican un promedio de 4.7 horas al día frente a los padres que invierten 2.42 horas al día. Independientemente de la titularidad y el posicionamiento del centro a lo que mandan a sus hijos y hijas; las madres destinan más tiempo a las tareas del hogar y al cuidado y atención de los hijos y hijas; mientras que los padres pasan más tiempo en tareas relacionadas con el bricolaje y en tareas puntuales. Claro está, que la variable género juega un papel decisivo en el reparto de las tareas domésticas. Las mujeres siguen invirtiendo el doble de horas que los hombres, incluso aquellas mujeres que también trabajan fuera del hogar. Estos hallazgos nos llevan a afirmar que no existe igualdad entre géneros en la esfera personal y que los hombres siguen sin asumir la corresponsabilidad en la realización de las tareas domésticas.

1. – Introducción

Nuestra sociedad actual, la llamada sociedad post industrial, ha propiciado de forma indiscutible una nueva realidad económica. Realidad, que ha estado marcada indudablemente por la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Sin embargo, esta incorporación no ha sino creado, una nueva realidad paralela; y por otro lado, ciertamente paradójica, ya que ha instituido lo denominado como “división de los espacios”. [1] Esta división hace referencia a la separación entre el espacio público y el privado. El primero, representa el poder social, lo remunerado y lo productivo; y por otro lado y de forma contrapuesta, el privado, que viene determinado por la invisibilidad social, lo no remunerado y lo reproductivo. Lo cual, nos lleva a poder afirmar categóricamente que la entrada de la mujer en ese espacio público no se ha correspondido con el tránsito del hombre al espacio doméstico [2]. Sino todo lo contrario, pues relega a los sexos de forma asimétrica a cada uno de estos dominios: el público-productivo para el hombre y el privado-reproductivo para la mujer [1].

Aparece así, un contexto social caracterizado por la existencia de un espacio público compartido por mujeres y hombres; y de un espacio privado en el que no se ha producido el trasvase masculino, con el consecuente aumento de responsabilidades, tareas y, en general, sobrecargas que la mujer ha de afrontar en su día a día. [2] Y son precisamente estas responsabilidades, las que crean una axiomática divergencia en el uso del tiempo que hacen hombres y mujeres. Siendo en el hogar y por ende en el tiempo dedicado al trabajo doméstico, en donde estos tiempos representan mayores diferencias, tal y como ya señalaba Ramos [3].

A hilo de este análisis sobre los usos de tiempos en el hogar, es de obligada referencia uno de los primeros trabajos centrados en esta cuestión, el de Durán. Que concluía hace ya veinticinco años, que las mujeres tienen mayor responsabilidad y asumen mayor cantidad de tareas domésticas; mientras que los hombres dedican más tiempo a las tareas de transporte, mantenimiento y conducción del vehículo familiar y a la reparación y mantenimiento de la vivienda. [4] Por esas mismas fechas, la investigación de Izquierdo corroboraba a la variable género como la que determina la realización del trabajo doméstico, siendo las mujeres las que más tiempo invierten [5].

Siguiendo la línea de esos resultados, pero pormenorizando más la revisión en esta materia de reparto de tiempos, están los trabajos de López-Sáez y Morales y Morales y López-Sáez, en los que se analizan los estereotipos de rol. Los resultados confirman que los participantes asumían la existencia de actividades y tareas diferenciales entre los géneros; es decir, determinadas actividades sociales como el cuidado de los y las hijos e hijas, las tareas del hogar o el trabajo asalariado fuera de casa consideraban que debían ser realizadas de forma diferente dependiendo del género. Las respuestas seguían un patrón tradicional, considerando que las mujeres se debían ocupar de las tareas del hogar, así como del cuidado de los y las hijos e hijas, mientras que los hombres principalmente se tenía que ocupar del sustento económico de la familia. Sin embargo, también mostraban que son las personas más jóvenes y las que vivían en ámbitos urbanos las que tenían concepciones menos estereotipadas sobre el reparto de tareas domésticas [6], [7].

Y, precisamente, es este tipo de tareas, las tareas domésticas, que tan asignadas parecen estar al género femenino, en las que se centra la presente investigación. El objetivo es analizar las diferencias que existen entre el tiempo que dedican a las tareas domésticas, las madres y los padres españoles, para de forma objetiva observar la llamada corresponsabilidad entre ambos géneros.

2. – Metodología

2.1. – Muestra

La investigación se ha realizado un análisis a través de una muestra de 85 centros de Educación Secundaria Obligatoria de diferentes provincias españolas. Dicha muestra de padres y madres la constituyen 917 personas, de los cuales 497 son madres y 420 son



padres con un rango de edad que va desde los 30 a los 70 años, siendo la media de edad de 43.3 (SD: 5.5). En esta población nos encontramos con una tasa de respuesta ligeramente superior para el género femenino que para el masculino con un 54.1% de mujeres frente al 45.8% de hombres.

2.1. – Instrumentos

Para la realización de la investigación se ha aplicado el *Cuestionario de Tiempo dedicado semanalmente a los Trabajos Domésticos* que hemos adaptado de Martínez [8]. Este cuestionario está formado por un total de 29 preguntas, sobre el tiempo en minutos que se dedica semanalmente a la realización de trabajos domésticos. Para maximizar la utilidad de la escala se realiza un análisis factorial exploratorio de componentes principales con rotación varimax para conocer cómo se agrupaban las diferentes tareas. Se obtuvieron los siguientes cuatro factores siguientes:

1. *Tiempo dedicado al hogar*: hacer la compra principal, hacer compras ocasionales, programar las comidas, cocinar diariamente, calentar o acabar de preparar la comida, lavar los platos, lavar la ropa, tender, planchar, limpiar el polvo, hacer la cama, barrer/pasar la aspiradora y fregar el suelo, cuidar las plantas y repasar la costura.

2. *Tiempo dedicado a los/as hijos/as*: dar de comer a hijos e hijas, atender y vigilar a los/as hijos e hijas en casa, relaciones con el colegio de hijos/as, acompañar a los hijos y las hijas a la consulta médica, jugar con sus hijos/as y leer un cuento a sus hijos/as antes de acostarse.

3. *Tiempo dedicado al bricolaje*: conducción del vehículo de transporte familiar, decorar la casa, pintar-empapelar, pequeños arreglos de albañilería y electricidad, encargarse de la reparación de electrodomésticos.

4. *Tiempo dedicado a tareas puntuales cotidianas*: poner la mesa, sacar la basura, relación con los bancos y mantenimiento del vehículo familiar.

Se calcula una puntuación total del tiempo dedicado semanalmente a las tareas domésticas y también puntuaciones totales para cada uno de los factores resultantes.

3. – Resultados

En este apartado se analizan las tareas que se llevan a cabo en el hogar, ya que constituye un ámbito fundamental de la convivencia de géneros y es, en los que se encuentran las mayores asimetrías.

En relación a los tiempos dedicados semanalmente a las *tareas domésticas*, las madres son las que sobrellevan más carga en la realización de este tipo de tareas dedicando un total de 1999.49 minutos, que equivalen a 33.32 horas semanales y a 4.7 horas al día.



Frente a los padres, que dedican un total de 1017.01 minutos que equivalen a 16.9 horas/semanales y a 2.42 horas al día.

Pero si analizamos los tiempos dedicados por las mujeres en función a su situación laboral, no se detectan diferencias significativas en el tiempo invertido a las tareas domésticas entre las mujeres que trabajan fuera de casa (7438 minutos) y las que no trabajan fuera de casa (8163 minutos). A continuación, analizamos estos datos de forma más detallada teniendo en cuenta las cuatro subescalas de tiempo dedicado a tareas de hogar, a cuidar de las y los hijos e hijas, al bricolaje y a tareas puntuales (ver tabla 1 y 2).

En relación al tiempo dedicado a las tareas domésticas destacamos que son las madres las que dedican más tiempo a la ejecución de las tareas propias de la casa ($t = 16.7$; $p < .001$), como barrer, planchar, lavar ropa o fregar el suelo, y al cuidado y atención de las y los hijos e hijas ($t = 5.15$; $p < .001$). Mientras que los padres invierten más su tiempo en tareas relacionadas con el bricolaje ($t = -2.04$; $p < .05$) y en tareas puntuales ($t = -9.62$; $p < .001$).

En función a la titularidad del centro, solo encontramos diferencias en el tiempo dedicado a tareas de bricolaje, que siguen siendo los padres los que pasan más tiempo realizando estas tareas ($t = -3.02$; $p < .01$).

En cuanto al posicionamiento del centro en relación al tiempo dedicado a las tareas domésticas, no ha generado ninguna variación entre las medias obtenidas por madres y padres con hijos e hijas en centros religiosos o laicos.

Tabla 1	Género		Titularidad		Posicionamiento	
	Mujer	Hombre	Público	Privado	Religioso	Laico
Tiempo dedicado a tareas hogar	1386 (1143)	378.4 (492.3)	909.1 (963.)	936.2 (1126)	998.7 (1198)	890.7 (963.1)
	$t = 16.7^{***}$		$t = -.389$		$t = 1.40$	
Tiempo dedicado a hijos/as	448.2 (536.1)	280.4 (432.5)	357.8 (480.)	390.8 (522.2)	385.2 (518.3)	366.1 (490.6)
	$t = 5.15^{***}$		$t = -.987$		$t = .518$	
Tiempo dedicado a bricolaje	67.88 (130.1)	89.08 (182.2)	90.58 (166.)	58.91 (138.2)	366.1 (490.6)	82.73 (155.9)
	$t = -2.04^*$		$t = -3.02^{**}$		$t = -1.61$	
Tiempo dedicado a tareas puntuales	94.46 (155.6)	251.9 (323.1)	164.8 (228.)	169.1 (297.6)	177.6 (328.5)	162.4 (227.1)
	$t = -9.62^{***}$		$t = -.248$		$t = .794$	

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Tabla 1: Diferencias de medias (desviación típica) de las escalas de Tiempo dedicado semanalmente a Tareas Domésticas en función del Género, la Cobertura, la Titularidad y el Posicionamiento del Centro

Las diferencias de medias entre madres y padres en función a la titularidad y el posicionamiento del centro de sus hijos e hijas, se plasman en la tabla uno. Se observa que en las cuatro tipologías (público-privado, religioso-laico) se producen las mismas diferencias significativas, que no se dan tanto en función a la tipología del centro, sino más bien en función del género. Ya que las madres dedican más tiempo a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos e hijas, mientras que los padres pasan más tiempo dedicado a tareas relacionadas con el bricolaje y a tareas puntuales.

Tabla 2	Titularidad				Posicionamiento			
	Público		Privado		Religioso		Laico	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Tiempo dedicado al Hogar	1371 (1024)	371.1 (499.9)	1406 (1298)	388 (482)	1550 (1373)	369 (431)	1325 (1041)	381 (514)
	t = 13.9***		t = 9.69***		t = 8.84***		t = 14.3***	
Tiempo dedicado hijos/as	450.3 (534.6)	447.6 (380)	445 (539)	327 (495)	453 (552)	305 (464)	446 (530)	271 (419)
	t = 4.99***		t = 2.19*		t = 2.28*		t = 4.65***	
Tiempo dedicado Bricolaje	81.85 (145)	100.9 (186)	47.6 (102)	72.1 (170)	47.3 (110)	83.5 (197)	75.6 (136)	91.1 (176)
	t = -1.32		t = -1.71		t = -1.82		t = -1.28	
Tiempo dedicado a tareas puntuales	98.9 (163)	243 (267)	87.9 (144)	264 (389)	85.1 (151)	286 (432)	97.9 (157)	338 (269)
	t = -7.39***		t = -5.98***		t = -5.07***		t = -8.37***	

Nota: *p<.05; **p<.01; ***p<.001; M: mujer y H: hombre

Tabla 2: Diferencias de medias (desviación típica) en función del Género de las escalas del Tiempo dedicado semanalmente a Tareas Domésticas en relación a la Cobertura, la Titularidad y el Posicionamiento del Centro

4. – Conclusión

En el tiempo dedicado a las tareas domésticas, las madres son las que siguen sobrellevando la mayor carga, dedican una media de 4.7 horas al día frente a los padres que



invierten 2.42 horas al día. Independientemente de la titularidad y el posicionamiento del centro al que mandan a sus hijos e hijas, las madres destinan más tiempo a las tareas del hogar y al cuidado y atención de estos y estas; mientras que los padres pasan más tiempo en tareas relacionadas con el bricolaje y en tareas puntuales.

Cuando comparamos a las madres que trabajan fuera de casa con las que no trabajan, nos encontramos que el tiempo que invierten en estas tareas es similar. Con esto se pone de manifiesto el denominado por Osca y López-Sáez ,efecto de sobrecarga de rol [9], que sufren las mujeres que trabajan ya que aumentan sus tareas al compaginar los roles familiares y los laborales. Está claro que la variable género juega un papel decisivo en el reparto de las tareas domésticas, ya que, las mujeres siguen invirtiendo el doble de horas que los hombres, incluso aquellas mujeres que también trabajan fuera del hogar. Estos hallazgos nos llevan a afirmar que no existe igualdad entre géneros en la esfera privada y que los hombres siguen sin asumir la corresponsabilidad en la realización de las tareas domésticas. Conjuntamente, a modo de síntesis, el género, el nivel de estudios y la opción religiosa parece que en estos primeros análisis son las tres variables que mejor explican el perfil sociodemográfico de la población entrevistada.

Actualmente, y confrontando nuestros resultados con otras cifras; podemos señalar como ejemplo de esta cuestión, los datos que muestra la última Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, que reflejaba que el porcentaje de mujeres que empleaba tiempo en el cuidado del hogar y de la familia era del 91,9% y destinaban una media de 4 horas 29 minutos diarios; frente al 74,7% de los hombres que destinaban 2 horas 32 minutos [10]. Y señalar, asimismo, que el 35,36% de las mujeres y el 36,38% de los varones entrevistados en la Encuesta Nacional de Salud 2011-2012 dijeron que realizaban las tareas del hogar compartiendo el trabajo con otra persona. Sin embargo, el porcentaje más alto de mujeres encuestadas (44,53%), señaló que realizaba sola las tareas del hogar (frente al 9,66% de los varones que contestó que se ocupaba en solitario de dichas tareas), mientras que casi la mitad de los varones (48,37%) indicó que otra persona de la casa se ocupaba de las tareas del hogar (frente al 12,31% de las mujeres encuestadas que dio esa respuesta) [11]. Podemos concluir, por tanto, que estas cifras, no hacen sino, concluir los mismos axiomas de nuestra investigación.

Por todo ello, tras esta revisión de este estudios se evidencia que aunque, si bien es cierto, las cifras demuestran una pequeña evolución, siguen siendo las mujeres, las que, de forma mayoritaria, asumen la realización de las tareas domésticas, realicen o no, un trabajo fuera del hogar. Ya que, la realidad es, que aunque hombres y mujeres compartan obligaciones laborales, las tareas domésticas aún se dividen según los roles tradicionales. [12]. Por todo esto, se dibuja una realidad cimentada en la escasa implicación de los hombres en asumir la corresponsabilidad de las tareas domésticas, que deriva consecuentemente en las dificultades que encuentran las mujeres a la hora de compatibilizar sus responsabilidades familiares y laborales, persistiendo así la discriminación de una forma mucho más sutil e implícita, con una falsa sensación de igualdad [12].



Sin embargo, y dada la situación de inestabilidad económica actual, este fenómeno parece diluirse hasta quedar difuso; no solo a ojos de la sociedad en general, si no también en la mirada de aquellas personas que se hallan en ese grupo que, como dice Teresa Torns (2000), creen que la ocupación de ama de casa es *normal* para la mujer, sí; pero no por ello ha tenido que dejar de lado sus “otras obligaciones inherentes por género” como son: la maternidad, el cuidado de los hijos e hijas, de los ancianos y ancianas, de las personas dependientes, el cuidado del hogar y de la familia [13].

De modo que, en conclusión, las relaciones entre los sexos siguen condicionadas por las asimetrías que imponen los estereotipos de género que hunden sus raíces en el paradigma patriarcal, un legado del que no logramos desprendernos [2] y que se ponen en evidencia tras el análisis de estudios como el presente.

Referencias

- [1] RODRÍGUEZ, Yolanda; LAMEIRAS, María y CARRERA, Victoria (2009): «Análisis del espacio público versus privado en docentes no universitarios españoles» *Summa Psicológica UST* 6,1, 15-24.
- [2] IGLESIAS Inés y LAMEIRAS, María, (coords.) (2012): «Comunicación y justicia en violencia de género», en Yolanda Rodríguez; María Lameiras; M^a Victoria Carrera y M^a José Magalhaes (eds.) *Estereotipos de género y la imagen de la mujer en los mass media*. Valencia: Tirant lo Blanch, 37-69.
- [3] RAMOS, Ramón (1990): *Cronos dividido: Usos del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Madrid: Instituto de la Mujer, MTAS.
- [4] DURÁN, Ángeles (1988): *De puertas adentro*. Madrid: Instituto de la Mujer, MTAS.
- [5] IZQUIERDO, Jesusa (1988): *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid: Instituto de la Mujer, MTAS.
- [6] LÓPEZ-SÁEZ, María y MORALES, José Francisco (1995): «Gender stereotyping in the Spanish population: looking toward the future», en Lúcia AMANCIO y Conceicao NOGUEIRA (eds.). *Gender, Mangament and Science*. Braga: Instituto de la Educação e Psicologia, 151-168
- [7] MORALES, Jose Francisco y LÓPEZ-SÁEZ, María (1996): «Creencias estereotipadas sobre la mujer: Reflexiones en torno a algunos datos de la situación en España». *Sociológica*, 1,79-95.
- [8] MARTÍNEZ, María del Carmen (1996): *Análisis psicosocial de Prejuicio*. Madrid: Síntesis.
- [9] OSCA, Amparo y LÓPEZ-SÁEZ, Mercedes (1994): «Desarrollo de carrera y género. Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres». *Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 10, 73-85.
- [10] INSTITUTO DE LA MUJER (2010): *La mujer en cifras (2009-2010)*. Madrid: Instituto de la Mujer, MTAS.
- [11] I.N.E. (2011-2012): Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Salud. Madrid: INE.
- [12] RODRÍGUEZ, Yolanda (2006): *Evaluación de las actitudes sexistas en la comunidad educativa española*. Barcelona: El Cid Editor.
- [13] TORNOS, Teresa (2000): «Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España», en Maruani, Margaret; Rogerat, Chantal y Torns, Teresa (eds.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: ed. Icaria, 311-326.



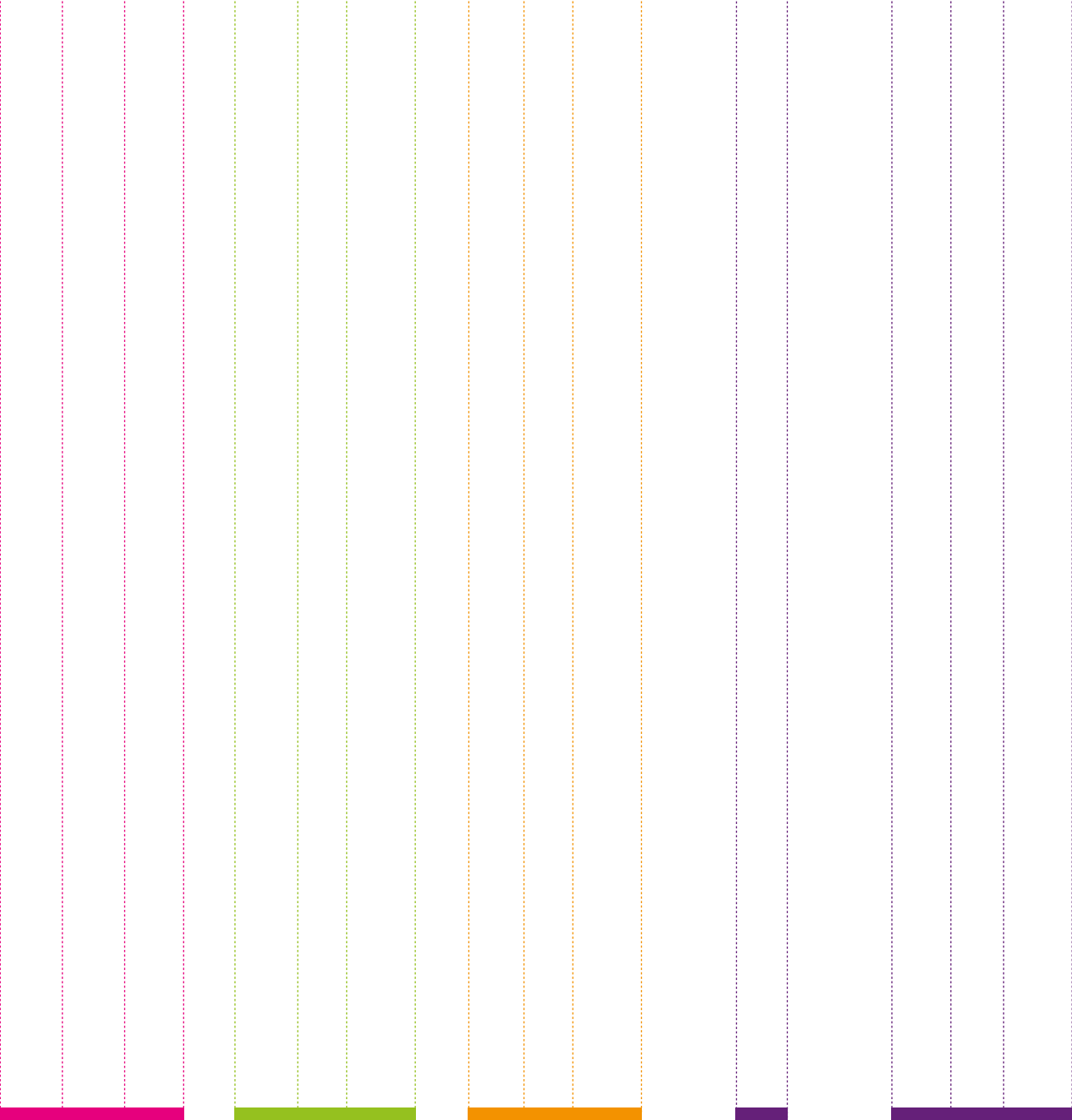
Comité organizador

Eva Aguayo Lorenzo. Coordinadora da Oficina de Igualdade de Xénero. USC.
Ana Jesús López Díaz. Directora da Oficina para a Igualdade de Xénero. UDC.
Anabel González Penín. Directora da Unidade de Igualdade. Uvigo.

Comité científico

Eva Aguayo Lorenzo. Universidade de Santiago de Compostela.
Raquel Castillejo Manzanares. Universidade de Santiago de Compostela.
Isabel Diz Otero. Universidade de Santiago de Compostela.
Aranxa Elizondo Lopetegui. Universidade do País Vasco.
Melchor Fernández Fernández. Universidade de Santiago de Compostela.
Marta Fernández Prieto. Universidade de Vigo.
Francisca Fernández Prof. Universidade de Vigo.
Almudena Filgueira Vizoso. Universidade da Coruña.
Anabel González Penín. Universidade de Vigo.
Inés Iglesias Canle. Universidade de Vigo.
Marta Irene Lois González. Universidade de Santiago de Compostela.
Asunción López Arranz. Universidade da Coruña.
Ana Jesús López Díaz. Universidade da Coruña.
Yolanda Maneiro Vázquez. Universidade de Santiago de Compostela.
Raquel Martínez Buján. Universidade da Coruña.
Begoña Marugán Pintos. Universidade Carlos III de Madrid.
Purificación Mayobre Rodríguez. Universidade de Vigo.
María Prat Grau. Universidade Autónoma de Barcelona.
María Xosé Rodríguez Galdo. Universidade de Santiago de Compostela.
Ana Sánchez Bello. Universidade da Coruña.
Laura Oso Casas. Universidade da Coruña.
Alberto Vaquero García. Universidade de Vigo.





Organizan



Oficina para a Igualdade de Xénero
Vicerreitoría do Campus de Ferrol
e Responsabilidade Social
UNIVERSIDADE DA CORUÑA



Unidade de Igualdade
Universidade de Vigo

Coa colaboración de



FONDO SOCIAL EUROPEO
"O FSE inviste no teu futuro"



XUNTA
DE GALICIA