
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



6ª Edición 2014-2016

www.escuelavirtualigualdad.es

Curso:

"Sensibilización en Igualdad de Oportunidades"



UNIDAD DIDÁCTICA 4: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LAS MUJERES EN NUESTRO PAÍS

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

- 1. MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL**
- 2. MUJERES Y HOMBRES, PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL**
 - 2.1. Poder legislativo**
 - 2.2. Poder ejecutivo.**
 - 2.3. Poder judicial**
 - 2.4. Órganos consultivos.**
 - 2.5. Administración Pública del Estado.**
 - 2.6. Organizaciones políticas, sindicales, económicas y sociales.**
 - 2.7. Otros ámbitos.**
- 3. MUJERES Y HOMBRES ANTE EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS**

Para reflexionar...

“Porque hay una historia que no está en la historia y que sólo se puede rescatar escuchando el susurro de las mujeres...” (Rosa Montero, periodista y autora de “Historia de Mujeres”).

INTRODUCCIÓN

COMPOSICIÓN Y DINÁMICA DE LA POBLACIÓN



Para profundizar

La estadística Cifras de Población proporciona una medición cuantitativa de la población residente en España, en cada comunidad autónoma, en cada provincia y en cada isla (en las provincias insulares), desagregada según características demográficas básicas, como el sexo, el año de nacimiento, la edad, la nacionalidad y el país de nacimiento.

Estos datos son empleados como cifras poblacionales de referencia en todas las operaciones estadísticas del INE (encuestas, Contabilidad Nacional, indicadores, etc.) y son transmitidas a nivel internacional como datos oficiales de población de España a todos los efectos.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

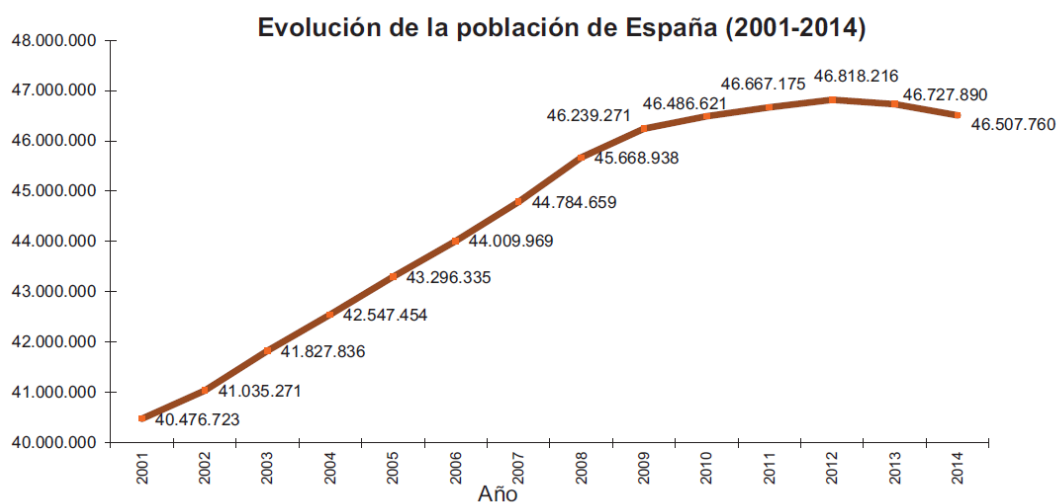
Los datos para la elaboración de este capítulo hacen referencia a los resultados provisionales de la población a 1 de enero de 2014 publicados el pasado 30 de junio de 2004.

El estudio de evolución se elabora con las cifras recogidas en las Revisiones de Padrones Municipales correspondientes a 1 de enero de los años de referencia.

En España a 1 de enero de 2014 viven 46.507.760 personas, lo que supone una disminución de 220.130 personas en relación a los datos de 1 de enero de 2013.

Es el tercer año en el que se produce una pérdida de población en nuestro país y las causas que lo explican son dos: los efectos de la crisis económica y la llegada al grupo de edad de los 75- 79 las generaciones más reducidas nacidas durante la Guerra Civil.

Evolución de la población en España (2.000 -2.014)

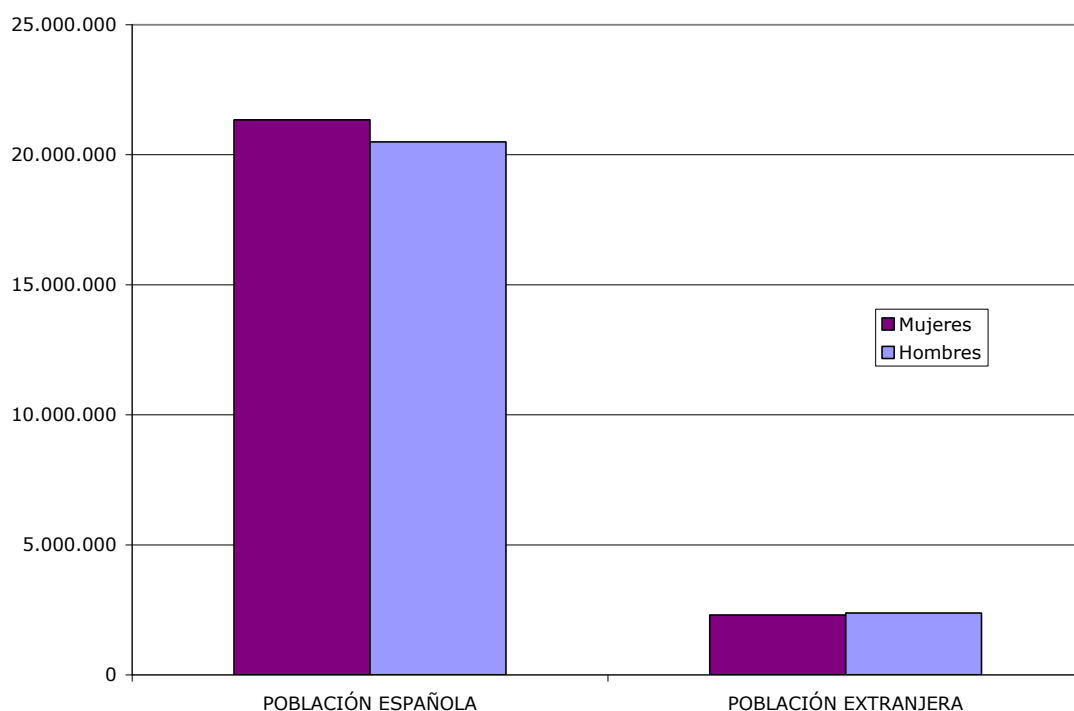


Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)

Respecto a la población residente en España, hay que comenzar señalando que el **50,82% del total son mujeres y el 49,18% son hombres**. Entre la población española, el 51,01% son mujeres y el 48,99% son hombres mientras que entre la población extranjera los porcentajes se invierten, el 49,11% mujeres y el 50,89% hombres.

Tabla y gráfico: Población residente en España

	Mujeres	Hombres	Total
Población Española	21.337.161	20.494.578	41.831.739
Población Extranjera	2.296.446	2.379.577	4.676.021
Población Total	23.633.605	22.874.155	46.507.760
	Mujeres/Total 50,82%	Hombres/Total 49,18%	100%



Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#). 2014

En cuanto a la distribución de la población por grupos de edad, como ocurre en los países de nuestro entorno, el peso de **las personas con una edad avanzada cada vez es más importante en la estructura demográfica**, siendo el número de mujeres superior al de los hombres. De hecho, atendiendo a los datos desagregados por sexo, se observa que **el 20,31% de las mujeres superaban los 65 años frente al 15,73 % en el caso de los hombres**.

Recordemos que la esperanza de vida al nacimiento de los hombres es de 79,4 años mientras que la de las mujeres es de 85,1 años, según las Tablas de mortalidad del Instituto Nacional de Estadística (último dato publicado corresponde a 2012).

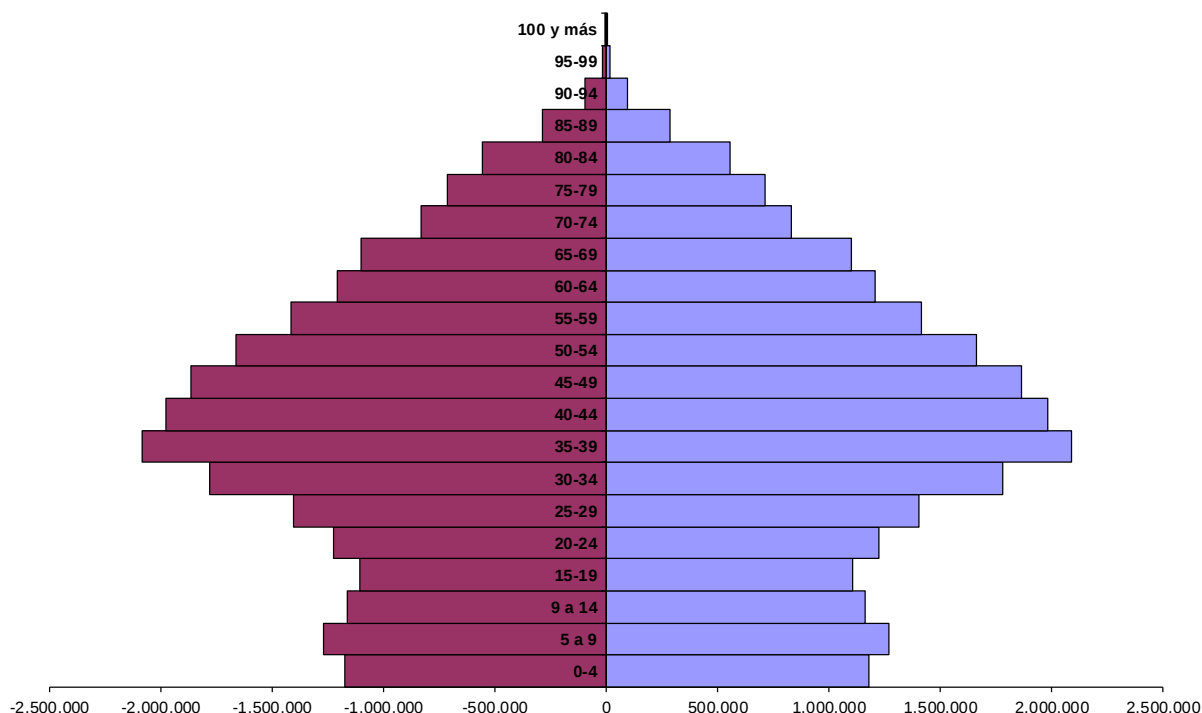
La diferencia en años de esperanza de vida al nacimiento a favor de la mujer creció y se mantuvo estable en España hasta mediados de los años noventa, como consecuencia de una mortalidad masculina más elevada debida a factores biológicos, estilos de vida y conductas de riesgo. Pero esta diferencia a favor de la mujer se ha ido reduciendo ligeramente en las dos últimas décadas,

7,3 años de diferencia a favor de la mujer en el año 1992, 6,8 años en el año 2001 y 5,7 años en el año 2012.

Pirámide Poblacional (Datos de Población 2014)

HOMBRES

MUJERES



Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#). 2014

Asimismo, las niñas y los niños nacidos dentro de los años del *baby-boom* (años 60, década donde empezó a despegar la economía en nuestro país después de la Guerra Civil) se encuentran en el segmento de los 30 a 49 años. Se trata de las generaciones que concentran a la mayor parte de la población.

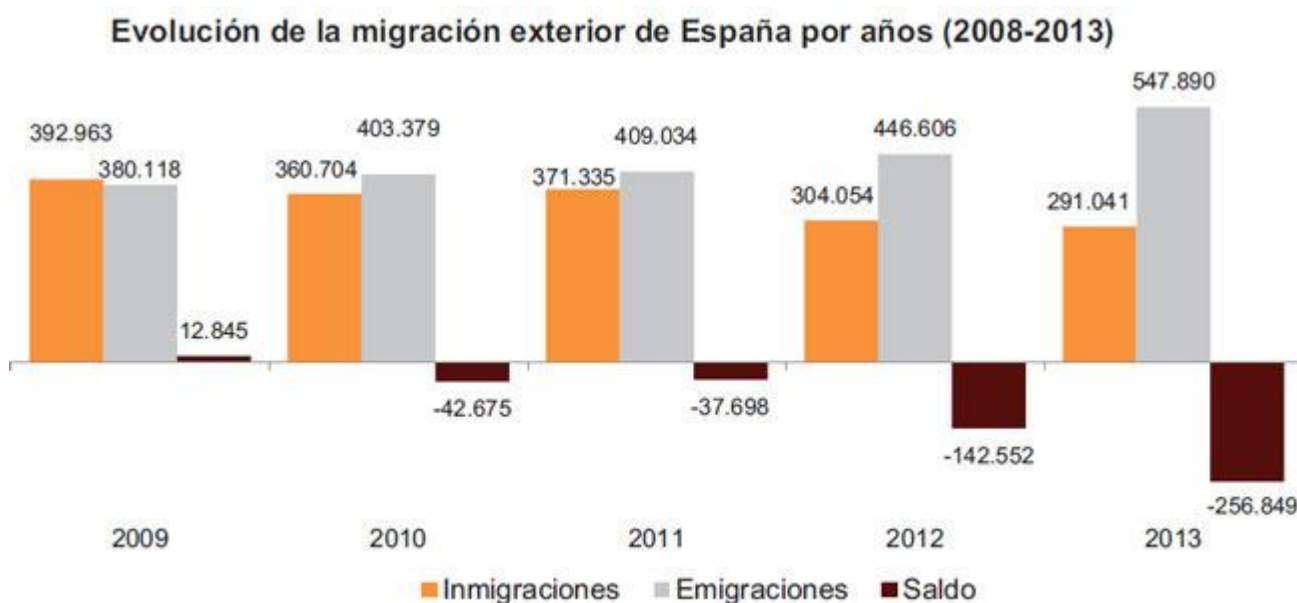
En la base de la pirámide poblacional, la población con una edad inferior a 15 años apenas supera el 15% del total. Hay que recordar que a partir de la segunda mitad de la década de los años setenta, España se incorpora a la llamada segunda transición demográfica, así, mientras en 1976, el promedio de

hijas e hijos por mujer era de 2,8, en el primer semestre del 2012, estaba en el 1,32 hija/o por mujer.

Fuente: "España en cifras 2014"[Instituto Nacional de Estadística](#)

Otro fenómeno que está cambiando la estructura demográfica de nuestro país es la inmigración, España ha dejado de ser un país emisor de inmigración para convertirse en un país de recepción de inmigración, aunque como hemos señalado al principio de este epígrafe, debido a la crisis económica, la tendencia está cambiando.

Según la Estadística de Migraciones del Instituto Nacional de Estadística, durante 2013, España registró un saldo migratorio negativo de 256.849 personas. Este saldo, un 80,2% mayor que en 2012, estuvo provocado por un descenso del 4,3% de la inmigración y un aumento del 22,7% de la emigración.



Fuente: Estadística de Migraciones 2013

[Instituto Nacional de Estadística](#)

Según los datos recogidos en Cifras de Población a 1 de enero de 2014, el número total de personas extranjeras asciende a 4.676.021, lo que representa

un 10,05% (en el año 2012, representaba un 12% y en el 2002 un 4,7%) de la población total. El 49,91% de la población inmigrante son mujeres.

Tabla: Peso de la población inmigrante en el conjunto de la población

	Mujeres	Hombres	Total
Población Extranjera	2.296.446	2.379.577	4.676.021
Población Total	21.337.161	20.494.578	41.831.739
% de la Población Extranjera sobre el Total	9,72%	10,40%	10,05%

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#). 2014

En cuanto al análisis por grupos de edad, más del 58% (concretamente el 57,96%) se encuentra en el tramo de edad de 16 a 45 años, lo que nos indica que estos procesos migratorios tienen un componente laboral claro y, por ahora, tiene poca importancia la reagrupación familiar.

La diferencia entre el peso de la población femenina y masculina inmigrante está relacionada con el área geográfica de procedencia. Así, en el caso de los países europeos existe un mayor equilibrio, presenta un sesgo desfavorable para las mujeres en el caso de los países africanos y, en sentido contrario, favorable, cuando estamos ante países de Centro y Sur de América.



Población extranjera distribuida por sexo y nacionalidad

NACIONALIDAD	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
EUROPA	1.098.793	1.128.016	2.226.809	49,34%	50,66%

UNION EUROPEA	968.154	1.031.727	1.999.881	48,41%	51,59%
EUROPA NO COMUNITARIA	130.639	96.289	226.928	57,57%	42,43%
ÁFRICA	399.005	575.787	974.792	40,93%	59,07%
AMÉRICA	648.323	494.131	1.142.454	56,75%	43,25%
AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE	118.653	74.863	193.516	61,31%	38,69%
AMÉRICA DEL NORTE	29.963	23.981	53.944	55,54%	44,46%
AMÉRICA DEL SUR	499.707	395.287	894.994	55,83%	44,17%
ASIA	148.773	179.552	328.325	45,31%	54,69%
OCEANÍA	1.377	1.641	3.018	45,63%	54,37%
APÁTRIDAS	175	450	625	28,00%	72,00%
Total	2.296.446	2.379.577	4.676.023	49,11%	50,89%

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#). 2014

Por último, las mujeres extranjeras no se distribuyen de forma homogénea en nuestro territorio, Madrid, Cataluña, Valencia y Andalucía presentan una alta concentración. Las extranjeras comunitarias se instalan en Valencia, Andalucía, Canarias, Cataluña y Baleares mientras que las no comunitarias en Madrid y Cataluña.



Distribución de la población de mujeres extranjeras por Comunidades Autónomas

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	POBLACIÓN EXTRANJERA FEMENINA	PAÍSES EUROPEOS COMUNITARIOS	PAÍSES EUROPEOS NO COMUNITARIOS	RESTO DE PAÍSES
ANDALUCÍA	13,66%	16,52%	16,01%	11,10%
ARAGÓN	3,15%	3,79%	1,69%	2,79%
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	0,96%	0,93%	0,76%	1,00%
BALEARES (ILLES)	4,60%	6,14%	2,65%	3,57%
CANARIAS	6,03%	8,30%	4,65%	4,35%
CANTABRIA	0,72%	0,54%	1,63%	0,77%
CASTILLA Y LEÓN	3,06%	3,51%	1,48%	2,87%
CASTILLA-LA MANCHA	3,88%	4,63%	2,32%	3,44%
CATALUÑA	20,42%	13,27%	24,00%	25,81%
COMUNITAT VALENCIANA	14,56%	18,76%	22,58%	10,30%
EXTREMADURA	0,77%	0,81%	0,26%	0,79%
GALICIA	2,03%	1,75%	0,95%	2,37%
MADRID (COMUNIDAD DE)	17,19%	14,98%	12,98%	19,44%
MURCIA (REGIÓN DE)	4,13%	2,84%	4,07%	5,18%
NAVARRA (C. FORAL DE)	1,15%	0,98%	1,27%	1,28%
PAÍS VASCO	2,57%	1,44%	1,88%	3,55%
RIOJA (LA)	0,77%	0,74%	0,76%	0,80%
CEUTA	0,10%	0,02%	0,01%	0,18%
MELILLA	0,24%	0,05%	0,05%	0,41%

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#). 2014

1. MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL

Para poner en práctica...



Pregunta a las personas que tienes a tu alrededor sobre las dificultades que han tenido o tienen para incorporarse al mercado laboral. ¿Quiénes han encontrado más dificultades a la hora de conseguir un empleo, los hombres o las mujeres?



¿Conoces a alguien que en una entrevista de trabajo le hayan preguntado por su estado civil o si tiene hijas e hijos?, ¿se lo han preguntado más a mujeres o a hombres?, ¿crees que estas preguntas son necesarias o discriminatorias?



Definición

La **Encuesta de Población Activa (EPA)** es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, realizada por el INE desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (población ocupada y desempleada), así como de la población ajena al mercado laboral (inactiva). La muestra inicial es de 65.000 familias al trimestre, quedando reducida en la práctica a aproximadamente 60.000 familias entrevistadas de manera efectiva que equivalen a unas 180.000 personas.

La metodología de la encuesta se ha modificado en el primer trimestre de 2005 por varias causas: la necesidad de adecuarse a la nueva realidad demográfica y laboral de nuestro país, debida especialmente al aumento del número de la población extranjera residente; la incorporación de la nueva normativa europea siguiendo las normas de la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT); y por último, la introducción de mejoras en el método de recogida.

Definiciones principales

Población activa: personas de 16 o más años que durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción.

Se subdividen en población ocupada y población parada o desempleada.

Población ocupada: personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora, a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial,...) en dinero o especie. También se incluye a quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera.

La población ocupada se clasifica atendiendo a la situación profesional en no asalariada (empleadoras y empleadores, empresariado sin personal asalariado y trabajadoras y trabajadores independientes, miembros de cooperativas, ayudas familiares) y asalariada (públicos o privados).

Atendiendo a la duración de la jornada se clasifican en población ocupada a tiempo completo y a tiempo parcial. La jornada habitual semanal no puede ser inferior a 30 horas en el primer caso ni superior a 35 en el segundo.

La población ocupada asalariada se clasifica en función de la duración del contrato: indefinido y temporal. En este último caso, el fin del contrato o relación laboral se produce por medio de condiciones objetivas, tales como la expiración de un cierto plazo, la realización de una tarea determinada, etc.

Una importante categoría dentro de la ocupación es la de **subempleo por insuficiencia de horas de trabajo**, definida en la XVIª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 1998). En la EPA se consideran subempleadas y subempleados por insuficiencia de horas a las personas ocupadas que desean trabajar más horas, que están disponibles para hacerlo y cuyas horas efectivas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las horas semanales trabajadas habitualmente por la población ocupada a tiempo completo, en la rama de actividad en la que la persona subempleada tiene su empleo principal.

Población parada o desempleada: personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Así como quienes ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.

Según el Reglamento 1897/2000 de la Comisión Europea, se consideran métodos activos de búsqueda, en las cuatro semanas anteriores a la entrevista, los siguientes:

- Estar en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo, cualquiera que sea la parte que haya tomado la iniciativa (la renovación de la inscripción por razones puramente administrativas no constituye un planteamiento activo).
- Estar en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación...) con el fin de encontrar trabajo.
- Enviar una candidatura directamente a las empresas.
- Indagar a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos...
- Anunciarse o responder a anuncios de periódicos.
- Estudiar las ofertas de empleo.
- Participar en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.
- Buscar terrenos, locales o material.
- Realizar gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.

Población inactiva: población de 16 o más años no incluida en ninguna de las categorías anteriores.

Tabla: Tasas de actividad, paro y ocupación por sexo

	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de empleo
Mujeres	53,35%	25,01%	40,00%
Hombres	66,02%	22,53%	51,15%

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 3º Trimestre 2014.

[Instituto Nacional de Estadística](#)

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido progresiva constituyendo uno de los cambios más importantes en la estructura de nuestra sociedad. El indicador básico para medir dicha incorporación ha sido y es la **tasa de actividad** femenina (el cociente entre la población que tiene un trabajo remunerado o en desempleo entre la población en edad de trabajar (16-65 años) y ha pasado del 27,7% en el año 1980 al 53,35% en el tercer trimestre de 2014.

De acuerdo con los datos del tercer trimestre de 2014 de la Encuesta de Población Activa, apenas hay diferencias entre las mujeres que se encuentran entre los 25 y 29 años (tasa de actividad es de un 84,38%) y 30 y 34 años (la tasa de actividad es de un 86,64%). Asimismo, actualmente la tasa de actividad de las mujeres entre 40 y 44 años (82,11%) es veinte puntos superior a la que existía en 2001 y duplica a la que había en el año 1980.

Tabla: Tasas de actividad por sexo y grupos de edad

	2001	2006	3º Trimestre del 2014
Mujeres	40,43	47,95	53,35
de 16 a 19	20,30	24,82	14,86
de 20 a 24	54,53	63,12	56,12
de 25 a 29	74,36	80,75	84,38
de 30 a 34	67,46	77,14	86,64
de 35 a 39	63,00	72,98	85,48
de 40 a 44	61,05	70,37	82,11
de 45 a 49	53,14	65,71	78,09
de 50 a 54	41,48	55,1	71,65
de 55 a 59	29,51	39,64	58,41
de 60 a 64	17,02	21,33	32,69
de 65 a 69	2,39	3,17	3,72
de 70 y más	0,27	0,48	0,41

Hombres	66,23	69,12	66,02
de 16 a 19	30,62	33,52	17,26
de 20 a 24	65,70	72,45	62,66
de 25 a 29	88,05	90,55	89,75
de 30 a 34	94,19	94,23	94,18
de 35 a 39	94,20	95,14	95,2
de 40 a 44	93,35	93,35	94,12
de 45 a 49	91,82	92,77	92,34
de 50 a 54	87,62	87,88	88,02
de 55 a 59	73,90	76,26	78,89
de 60 a 64	46,04	48,86	47,66
de 65 a 69	5,79	7,74	6,05
de 70 y más	0,91	1,55	0,85

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 3º Trimestre 2014.

[Instituto Nacional de Estadística](#)

Ahora bien, a pesar de la evolución positiva de la tasa de actividad femenina, ésta es inferior a la de los hombres casi 13 puntos porcentuales. Por otro lado, **la tasa de paro** ha sido tradicionalmente casi el doble para las mujeres que para los hombres. No obstante, a partir del 2007, el aumento de desempleo masculino ha sido excepcional como consecuencia de los efectos que ha tenido la crisis económica en el sector de la construcción, fuertemente masculinizado. De todas formas, nuestro país registra las tasas de paro más elevadas de la Unión Europea, doblando la tasa femenina registrada como media europea (10,2% en la Unión Europea de los 27 Estados, en septiembre de 2014).



Para consultar

Los objetivos fijados para el 2020 en la Estrategia Europea 2020 son:

1. **Empleo**
 - empleo para el 75% de las personas de 20 a 64 años.
2. **I+D e innovación**

- inversión del 3% del PIB de la UE (sumando pública y privada) en I+D e innovación.

3. Cambio climático y energía

- **emisiones de gases de efecto invernadero un 20%** (o un **30%** si se dan las condiciones) **menores a los niveles de 1990.**
- **20% de energías renovables.**
- **aumento del 20% de la eficiencia energética.**

4. Educación

- **tasas de abandono escolar por debajo del 10%.**
- **al menos un 40% de las personas de 30 a 34 años de edad deberán completar estudios de nivel terciario.**

5. Lucha contra la pobreza y la exclusión social

- reducir al menos en **20 millones el número de personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social.**

Los objetivos ofrecen un panorama global de lo que deben ser los parámetros fundamentales de la UE en 2020.

Y, a la vez, se concretan en objetivos nacionales para que cada Estado miembro pueda por sí mismo evaluar su avance hacia esas metas.

Objetivos de los Estados miembros/la UE	Objetivo principal de la UE	ESPAÑA
Tasa de empleo (en %)	75%	74%
I+D (en % del PIB)	3%	3%
Objetivos de reducción de emisiones de CO2	20% de reducción (en comparación con los niveles de 1990)	-10%
Energías renovables	20%	20%
	20 % de aumento de la eficiencia energética equivalente a 368 Mtep	25,2
Abandono escolar (en %)	10%	15%
Enseñanza superior (en %)	40%	44%
Reducción de la población en riesgo de pobreza o exclusión social (en número de personas)	20.000.000	1.400.000-1.500.000

Fuente: [Comisión Europea](#)

**Para consultar**

Noticia: "El paro de la eurozona se mantiene en el 11,5% en septiembre. Mientras en España cae al 24%"

Fuente: [Europapress](#)

En décadas anteriores se podía atribuir una mayor tasa de desempleo femenina relacionada con un menor nivel formativo respecto a los hombres. Sin embargo, en la actualidad, cuando analizamos los datos sobre las tasas de paro por niveles formativos, comprobamos que, salvo en educación primaria, la tasa de desempleo femenino es mayor que la de los hombres. Ahora bien, las diferencias entre ambos disminuyen en el bachillerato, formación profesional y estudios universitarios.

Tabla: Tasas de paro por nivel de formación alcanzado y sexo en 2014

Nivel de estudios alcanzados	Mujeres	Hombres
Analfabetismo	54,43	51,72
Estudios primarios incompletos	49,41	46,75
Educación primaria	36,9	38,83
Primera etapa de educación secundaria y similar	33,38	28,85
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	24,84	19,33
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	26,97	21,59
Educación superior	16,33	12,52
Total	25,01%	22,53%

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 3º Trimestre 2014.

[Instituto Nacional de Estadística](#)

Por otro lado, se observa que las mujeres que estudiaron ramas relacionadas con la educación, las artes y las humanidades presentan mayores tasas de desempleo. Asimismo, tanto para mujeres como para hombres, las ramas que presentan mayores tasas de ocupación son las relacionadas con: ciencia, agricultura, mecánica, electrónica y otras de carácter técnico.

En cuanto a la **tasa de empleo** ésta se situaba, en el tercer trimestre de 2014, en un 40% para las mujeres y un 51,13% para los hombres. Junto a la diferencia entre los datos, los cuales nos reiteran que la incorporación de las mujeres al mercado laboral no se ha traducido en una mayor empleabilidad, debemos analizar si esta ocupación se ha producido en todos los sectores de actividad por igual o se ha concentrado en alguno y, dentro de los sectores, en qué ramas se ha concentrado dicha ocupación.

Al igual que ocurre en la población masculina, la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha producido mayoritariamente a través del empleo por cuenta ajena (el 86,96% de las mujeres son asalariadas).

Tabla: Población ocupada por sexo y situación profesional

	Ambos sexos (en miles)	% Mujeres
Personas trabajadoras por cuenta propia: total	3.085,30	33,33%
Personas empleadoras	905,3	31,49%
Personas empresarias sin personal asalariado o personas trabajadoras independientes	2.040,60	32,64%
Miembro de cooperativa	26,3	30,42%
Ayuda familiar	113	61,24%
Personas asalariadas: total	14.413,10	47,65%

Personas asalariadas del sector público	2.925,60	53,22%
Personas asalariadas del sector privado	11.487,60	46,23%
Otra situación profesional	5,6	33,93%

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 3º Trimestre 2014.

[Instituto Nacional de Estadística](#)

En relación a los sectores, en efecto, es en el sector servicios donde las mujeres encuentran más opciones para emplearse. El porcentaje de ocupación en este ámbito ronda el 52,78%. Dentro de este sector, las mujeres se concentran en algunas ramas de actividad: educación (el 65,94% de las personas que trabajan en esta rama son mujeres), sanidad y servicios sociales (76,62%), hostelería (50,45%) y, por supuesto, servicio doméstico (88,26%). Es decir, en actividades en las que se reproducen los roles tradicionalmente atribuidos a las mujeres y que, como hemos visto, están relacionados con el desarrollo del trabajo reproductivo y del trabajo doméstico.

Tabla: Población femenina ocupada en los distintos sectores económicos. (Expresado en porcentaje)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Sectores Económicos	40,85	41,04	42,33	43,83	44,33	44,89	45,51	45,65	45,12
Agricultura	27,19	26,55	26,89	26,04	25,82	26,19	26,07	23,81	23,00
Industria	24,68	24,97	24,58	24,79	24,65	24,23	25,33	24,53	24,33
Construcción	5,39	5,66	7,22	7,86	8,54	7,60	8,52	8,45%	8,56
Servicios	52,97	53,02	53,56	53,77	53,56	53,69	53,63	53,64	52,78

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Datos anuales y datos del 3º Trimestre del 2014.

[Instituto Nacional de Estadística. Series Anuales](#)

[Instituto Nacional de Estadística. 3º Trimestre de 2014](#)



Población ocupada en las distintas ramas de actividad por sexo en el tercer trimestre de 2014. (Datos expresados en miles).

	Hombres	Mujeres	%Mujeres/ Total
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	513	153,2	23,00%
B. Industrias extractivas	27,4	3,2	10,46%
C. Industria manufacturera	1.637,20	549,1	25,12%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	72,6	19,8	21,43%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	99,4	18,3	15,55%
F. Construcción	935,1	87,5	8,56%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.450,20	1.438,70	49,80%
H. Transporte y almacenamiento	709,4	152,9	17,73%
I. Hostelería	756	769,8	50,45%
J. Información y comunicaciones	344,5	177,2	33,97%
K. Actividades financieras y de seguros	234,3	215,3	47,89%
L. Actividades inmobiliarias	45,3	54	54,38%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	441,2	409,4	48,13%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	419,5	494,7	54,11%
O. Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	790	525,9	39,97%
P. Educación	362	700,9	65,94%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	339,1	1.111,10	76,62%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	211,2	157	42,64%
S. Otros servicios	137,9	269,8	66,18%

T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	78,4	589,6	88,26%
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2,3	0,8	25,81%

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 3º Trimestre del 2014.

[Instituto Nacional de Estadística](#)

Una vez analizado el empleo femenino en los distintos sectores económicos, pasamos a examinar las diferencias en cuanto a los puestos de trabajo que desarrollan mujeres y hombres. Respecto a esta cuestión, el 61,78% de la mano de obra que está llevando a cabo trabajos no cualificados son mujeres. El 57,23% de los empleos en el sector servicios (restauración y atención personal) son ocupados por mujeres así como el 65,66% de los puestos de trabajo administrativos.

Los hombres ocupan los puestos de trabajo considerados cualificados en las industrias manufactureras, construcción y minería alcanzando casi un 92,52%.



Población ocupada en los Grupos de Ocupación por sexo. Tercer Trimestre de 2014.

GRUPOS DE OCUPACIÓN	Ambos sexos (en miles)	% Mujeres
1. Dirección de las empresas y de la administración pública	782,2	30,80%
2. Personal técnico y profesionales científicos e intelectuales	2.976,90	54,46%
3. Personal técnico y profesionales de apoyo	1.848,70	38,16%
4. Personal empleado de tipo administrativo	1.790,20	65,66%

5. Personas trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y personas vendedoras de comercio	4.181,10	57,23%
6. Personas trabajadoras cualificadas en agricultura y pesca	438,5	19,38%
7. Personas artesanas y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto personal operador	1.916,70	7,78%
8. Personal operador de instalaciones y maquinaria; personal montador	1.289,90	12,14%
9. Personas trabajadoras no cualificadas	2.181,40	62,29%
10. Fuerzas armadas	98,4	13,01%

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 3º Trimestre de 2014.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)

Tabla: Evolución de la presencia de las mujeres en los Grupos de Ocupación.

	2002	2009	2011	2012	2014
Dirección de las empresas y de la administración pública	29,96%	32,82%	29,93%	31,27%	30,80%
Técnicas profesionales científicas e intelectuales	50,00%	53,92%	53,90%	54,76%	54,46%
Técnicas y profesionales de apoyo	42,83%	46,96%	37,65%	37,48%	38,16%
Empleadas de tipo administrativo	61,18%	65,89%	65,14%	65,20%	65,66%
Trabajadoras de servicios de restauración, personales, de protección y vendedoras	60,45%	64,14%	61,03%	59,72%	57,23%
Trabajadoras cualificadas en	24,64%	21,30%	23,24%	23,15%	19,38%

agricultura y pesca					
Artesanas y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadoras)	6,59%	6,76%	7,39%	7,59%	7,78%
Operadoras de instalaciones y maquinaria, montadoras	14,26%	12,73%	13,02%	13,29%	12,14%
Trabajadoras no cualificadas	49,40%	57,95%	61,70%	61,78%	62,29%
Fuerzas armadas	7,72%	10,00%	11,98%	7,55%	13,01%

Fuentes: Encuesta de Población Activa. 3º Trimestre de 2014.

[Instituto Nacional de Estadística](#)

En el lado opuesto, sólo el 30,80% de los puestos de dirección, tanto el ámbito empresarial, como en la Administración Pública, están ocupados por mujeres. Por tanto, podemos concluir que las mujeres se enfrentan a mayores obstáculos tanto en la incorporación al mercado laboral como, una vez ya incorporadas, en los procesos de promoción dentro de las empresas.



Mujeres en los Consejos de Administración de las empresas que forman parte del IBEX 35.

	Ambos sexos	Mujeres	Porcentaje de mujeres
Presidentas/es	35	4	11,42%
Consejero/aEjecutivo/a	75	4	5,33%
Consejeras/os	504	78	16,6%
Consejera/o Secretaria/o	5	0	0%

Fuente: Informe "Las Mujeres en los Consejos del IBEX 35" (2014),

[IESE y Inforpress](#)

Los contratos temporales pueden derivar en una situación de precariedad laboral. Los datos sobre contratos por temporalidad revelan que el 47,46% de los **contratos laborales indefinidos son realizados por una mujer**, frente al 52,54% de los hombres. Asimismo, el 33,92% son mujeres jóvenes (menores de 30 años) las contratadas temporalmente.



Tipos de contratos por temporalidad, edad y sexo

	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De 16 a 19 años	0,07%	0,09%	1,62%	2,22%
De 20 a 24 años	1,83%	1,73%	12,55%	12,31%
De 25 a 29 años	7,78%	7,21%	19,75%	18,50%
De 30 a 39 años	30,74%	30,20%	31,57%	32,38%
De 40 a 49 años	31,13%	32,05%	22,34%	22,37%
De 50 a 59 años	23,14%	23,39%	10,77%	10,82%
De 60 a 69 años	5,21%	5,25%	1,39%	1,35%
De 70 y más años	0,11%	0,08%	0,01%	0,04%
Total	47,46%	52,54%	48,22%	51,78%

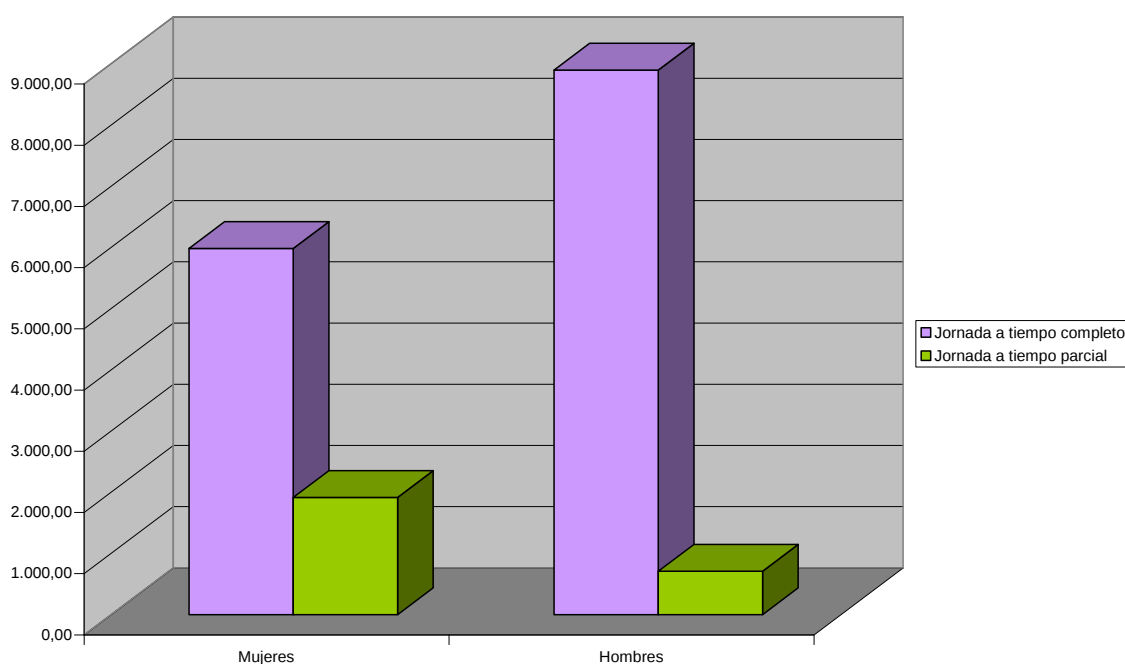
Fuente: INE. Encuesta de población activa. 3º Trimestre 2014.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)

En lo referente a los **contratos a tiempo parcial**, el 72,99% de los empleos a tiempo parcial son suscritos por mujeres. Esto supone que casi tres cuartos de la población femenina ocupada tiene un trabajo remunerado a tiempo parcial.

Tabla y gráfico: Peso de los contratos a tiempo parcial en la población ocupada femenina

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	%Mujeres tiempo parcial/ Mujeres ocupadas
Mujeres	5.982,60	1.915,50	7.898,1	24,25%
Hombres	8.896,90	708,9	9.605,8	7,38%
Total	14.879,60	2.624,50	17.504,1	14,99%
% Mujeres/Total	40,21%	72,99%	45,12%	



Fuente: INE. Encuesta de población activa. 3º Trimestre 2014.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)

La suscripción de contratos a tiempo parcial es superior entre las mujeres ya que responde a una estrategia necesaria para compatibilizar la jornada laboral con las responsabilidades familiares. Este planteamiento tiene su origen en la

ausencia de corresponsabilidad y la asignación social de roles de género basados en estereotipos que atribuyen solo a las mujeres las responsabilidades en el ámbito familiar respecto al cuidado de familiares dependientes. Tal como se puede ver en la siguiente tabla, el 92,96% de las mujeres tienen un contrato a tiempo parcial para poder simultanear el trabajo con el cuidado de personas dependientes y obligaciones familiares, frente al 7,04% de los hombres.

Tabla: Población ocupada a tiempo parcial y motivo de la jornada a tiempo parcial

	Ambos sexos (miles)	% Mujeres
Seguir cursos de enseñanza o formación	100,4	52,49%
Enfermedad o incapacidad propia	27,3	71,06%
Cuidado de niños/as o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores	245	96,08%
Otras obligaciones familiares o personales	115	92,96%
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.657,90	70,28%
No querer trabajo de jornada completa	194,7	79,71%
Otros motivos	276,5	63,65%
No sabe el motivo	7,8	60,26%

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 3º Trimestre 2014.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)



Contratos a tiempo parcial por tipo, rama de actividad, sector económico y sexo. (Datos expresados en porcentajes).

	Mujeres		Hombres	
	Contrato a tiempo completo	Contrato a tiempo parcial	Contrato a tiempo completo	Contrato a tiempo parcial
TOTAL	75,7	24,3	92,6	7,4
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	83,6	16,4	93,5	6,5
B. Industrias extractivas	78,4	21,6	100	..
C. Industria manufacturera	85,6	14,4	97	3
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	95,8	4,2	99,2	0,8
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	83,8	16,2	96,3	3,7
F. Construcción	77,5	22,5	94,9	5,1
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	74,8	25,2	91,5	8,5
H. Transporte y almacenamiento	86,2	13,8	93,9	6,1
I. Hostelería	69	31	82,8	17,2
J. Información y comunicaciones	86	14	94,5	5,5
K. Actividades financieras y de seguros	92,6	7,4	97,2	2,8
L. Actividades inmobiliarias	81,8	18,2	93,8	6,2
M. Actividades	82,6	17,4	93,5	6,5

profesionales, científicas y técnicas				
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	56,3	43,7	89,2	10,8
O. Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	92,3	7,7	97,5	2,5
P. Educación	81,3	18,7	87,3	12,7
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	81,7	18,3	90,1	9,9
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	63,5	36,5	77,1	22,9
S. Otros servicios	76,8	23,2	90,9	9,1
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	43,6	56,4	79,1	20,9
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	100	..	100	..

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 3º Trimestre 2014.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)

Es importante tener en cuenta que la mayor precariedad contractual de las mujeres y las diferencias salariales analizadas, adquieren especial relevancia en el actual contexto de crisis económica puesto que conlleva desigualdades entre mujeres y hombres también en la protección social.

Por último mencionar que, en el año 2012, el 17,36% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 7,52% de los hombres. Y si se tienen en cuenta salarios más

elevados, el 10,4% de los hombres presentaron unos ingresos de cinco a seis veces superiores al SMI, frente al 4,72% de las mujeres.

Por otro lado, cuando analizamos **las diferencias salariales** en los distintos sectores económicos, dichas diferencias se mantienen, pero es el sector servicios, donde la presencia de las mujeres es mayor, superando la media, ya que supone una concentración de mano de obra femenina.

Tal y como vimos en la unidad 1, la **brecha salarial de género** se define como la diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora¹, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía.

La brecha salarial de género se situaba en el 17,25% según los datos de la **Encuesta de Estructura Salarial de 2012**, que es la última publicada. Es decir, las mujeres en España perciben, de media, el 82,75% de la retribución de los hombres.

Tabla y gráfico: Sueldos medios por hora y por sector de producción y sexo

	Total	Industria	Construcción	Servicios
Mujeres	13,1	13,18	13,67	13,08
Hombres	15,83	16,75	13,47	15,87
Brecha salarial	82,75%	78,69%	101,48%	82,42%

Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2012

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)

Y la brecha por hora trabajada de un 17,25%, mantiene su valor inferior a la obtenida con la ganancia media anual que en 2012 alcanzaba el 23,93%.

¹ Indicador más preciso que el de la brecha salarial de género extraída de la ganancia media anual, pues permite controlar el efecto del número de horas trabajadas sobre la retribución. Este indicador es el que se utiliza **en el ámbito** de la UE.

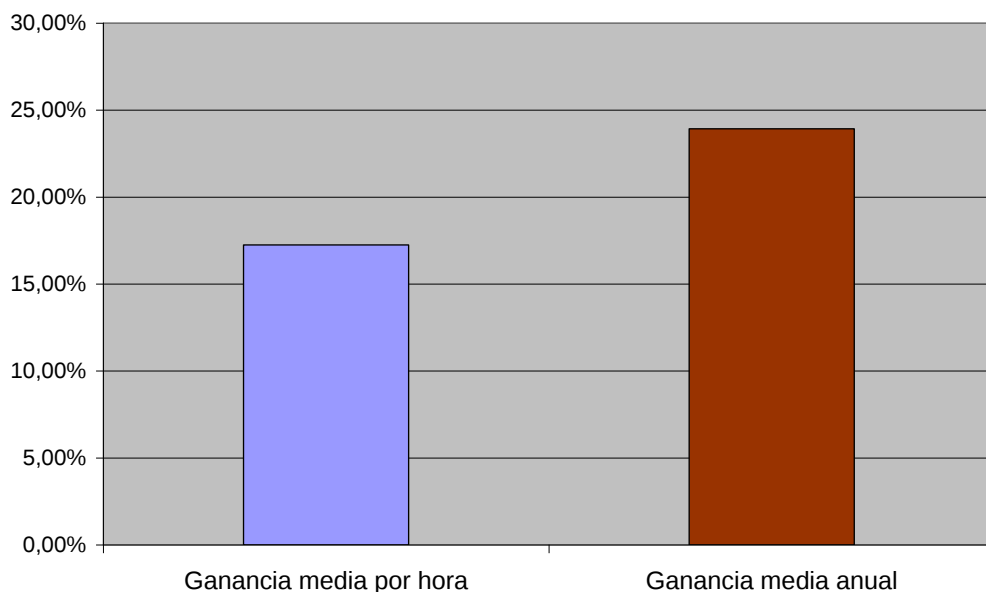
Sueldos medios anuales por sector de producción y sexo

	Total	Industria	Construcción	Servicios
Mujeres	19.537,33	21.445,69	21.441,66	19.319,64
Hombres	25.682,05	27.709,02	22.910,95	25.390,89
Brecha salarial	76,07%	77,40%	93,59%	76,09%

Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial 2012.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec2012.inec.es/)

Gráfico: Brecha Salarial de Género 2012



Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2012.



Tabla y gráfico: Sueldos medios anuales por sector de producción y sexo

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	BRECHA SALARIAL (S. HOMBRE/S. MUJER)
TOTAL	22.726,44	25.682,05	19.537,33	131,45%
B. Industrias extractivas	30.236,84	30.628,55	27.562,19	111,13%
C. Industria manufacturera	25.510,48	27.110,11	20.975,22	129,25%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	52.324,67	54.195,64	44.634,43	121,42%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	25.188,51	26.070,16	21.670,86	120,30%
F. Construcción	22.686,24	22.910,95	21.441,66	106,85%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	19.473,68	22.702,32	16.446,74	138,04%
H. Transporte y almacenamiento	23.454,25	23.998,50	21.580,65	111,20%
I. Hostelería	13.867,02	15.518,31	12.694,16	122,25%
J. Información y comunicaciones	32.522,11	35.196,03	28.166,28	124,96%
K. Actividades financieras y de seguros	41.905,60	47.464,80	36.421,03	130,32%
L: ACTIVIDADES	19.806,64	23.419,14	17.538,33	133,53%

INMOBILIARIAS				
M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	25.098,86	30.381,47	20.753,36	146,39%
N: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	16.130,55	19.875,18	13.273,88	149,73%
O: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	26.878,73	28.632,29	25.092,34	114,11%
P: EDUCACIÓN	21.596,16	23.477,45	20.700,46	113,42%
Q: ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	25.103,59	32.786,85	22.843,58	143,53%
R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	17.222,25	19.139,23	14.784,54	129,45%
S: OTROS SERVICIOS	16.918,36	22.308,37	14.254,29	156,50%

Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial 2012.

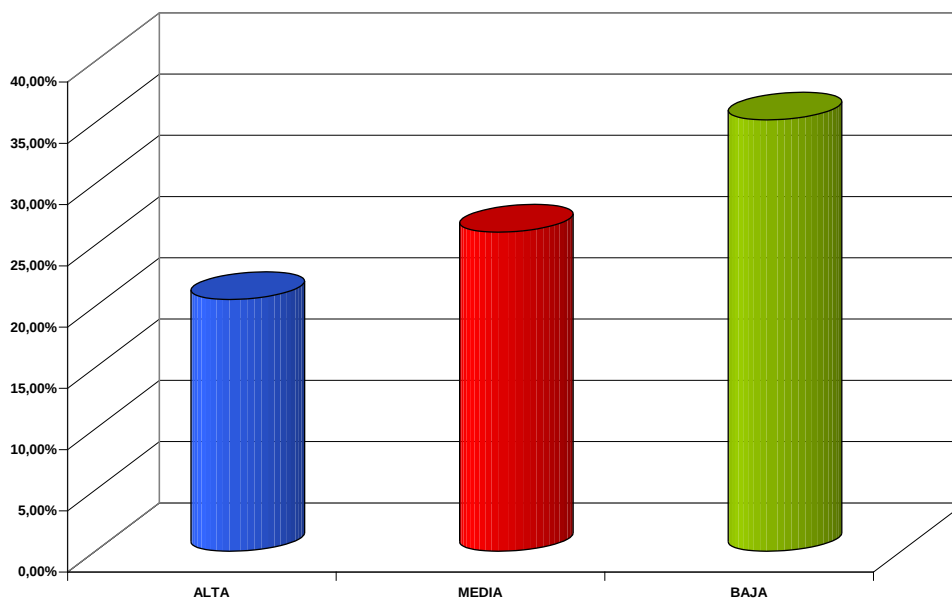
[Instituto Nacional de Estadística](#)

Por **ocupaciones**, la brecha salarial de género presenta las cifras más elevadas en las de media y baja cualificación (26,05% y 35,21% respectivamente), mientras que en las ocupaciones de alta cualificación se sitúan en el 20,55%.²

² Ocupaciones de alta cualificación: grupos 1 (dirección empresas y Administración Pública), 2 (personal técnico y profesional científico e intelectual) y 3 (personal técnico y profesional de apoyo). Ocupaciones de media cualificación: grupos 4 (empleos de tipo administrativo), 5 (trabajadores y trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y comercio), 6 (trabajadores y trabajadoras cualificadas de la agricultura y la pesca) y 7 (personas artesanas y trabajadores y trabajadoras cualificadas de la industria). Ocupaciones de baja cualificación: grupos 8 (operadores y operadoras de maquinaria) y 9 (trabajos no cualificados). Fuente: INE. EES Anual 2009.

Se rompe así la tendencia identificada hasta el momento, donde eran las ocupaciones de baja cualificación, y sobretodo las ocupaciones de alta cualificación, las que han presentado la brecha más acentuada.

**Gráfico: Brecha Salarial por ocupaciones 2012
(Ganancia media por hora)**



Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2012.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec2012.inec.es/)

**Tabla: Salarios medios anuales por categorías profesionales y sexo**

	Hombres	Mujeres	% diferencia de sueldos de las mujeres tomando como base el de los hombres (Las mujeres cobran un ...% menos que los hombres)
TOTAL	25.682,05	19.537,33	23,93%
A. Dirección y Gerencia	56.164,73	47.131,40	16,08%
B. Personal técnico y profesionales científicos y científicas e intelectuales de la salud y la enseñanza	33.056,44	27.907,45	15,58%
C. Otro personal técnico y profesional de la ciencia e intelectuales	38.339,44	30.748,71	19,80%
D. Personal técnico profesional de apoyo	30.878,49	24.823,82	19,61%
E. Personas empleadas de oficina que no atienden al público	24.132,89	19.445,11	19,42%
F. Personas empleadas de oficina que atienden al público	20.931,48	16.573,43	20,82%
G. Personas trabajadoras de los servicios de restauración y de servicios personales	16.602,40	13.209,83	20,43%

H. Personas trabajadoras de los servicios de salud y el cuidado de las personas	18.263,28	14.364,70	21,35%
I. Personas trabajadoras de los servicios de protección y seguridad	26.204,87	22.011,92	16,00%
J. Personas trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	17.671,99	.	
K. Personas trabajadoras cualificadas de la construcción excepto personal operador de maquinaria	19.552,01	-18.697,33	195,63%
L. Personas trabajadoras cualificadas de las manufactureras, excepto personal operador de instalaciones y máquinas	22.720,59	15.811,12	30,41%
M. Personal operadores de instalaciones y maquinaria fija y personal montador	23.461,68	16.865,14	28,12%
N. Personas conductoras y	20.182,23	17.667,87	12,46%

operadoras de maquinaria móvil			
O. Trabajadores/as no cualificados/as en servicios (excepto transportes)	16.558,98	11.480,30	30,67%
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	16.838,90	13.561,04	19,47%

Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2012

[Instituto Nacional de Estadística](#)

Atendiendo al **tipo de jornada**, las diferencias salariales entre hombres y mujeres parecen disminuir levemente, aunque las mujeres siguen cobrando alrededor de un 20% menos que los hombres, realizando la misma jornada.

Tabla: Sueldos medios anuales por tipo de jornada y sexo

	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
Mujeres	19.537,33	23.674,19	9.988,41
Hombres	25.682,05	27.898,06	11.032,10
% diferencia de sueldos de las mujeres tomando como base el de los hombres.	23,93%	15,14%	9,46%

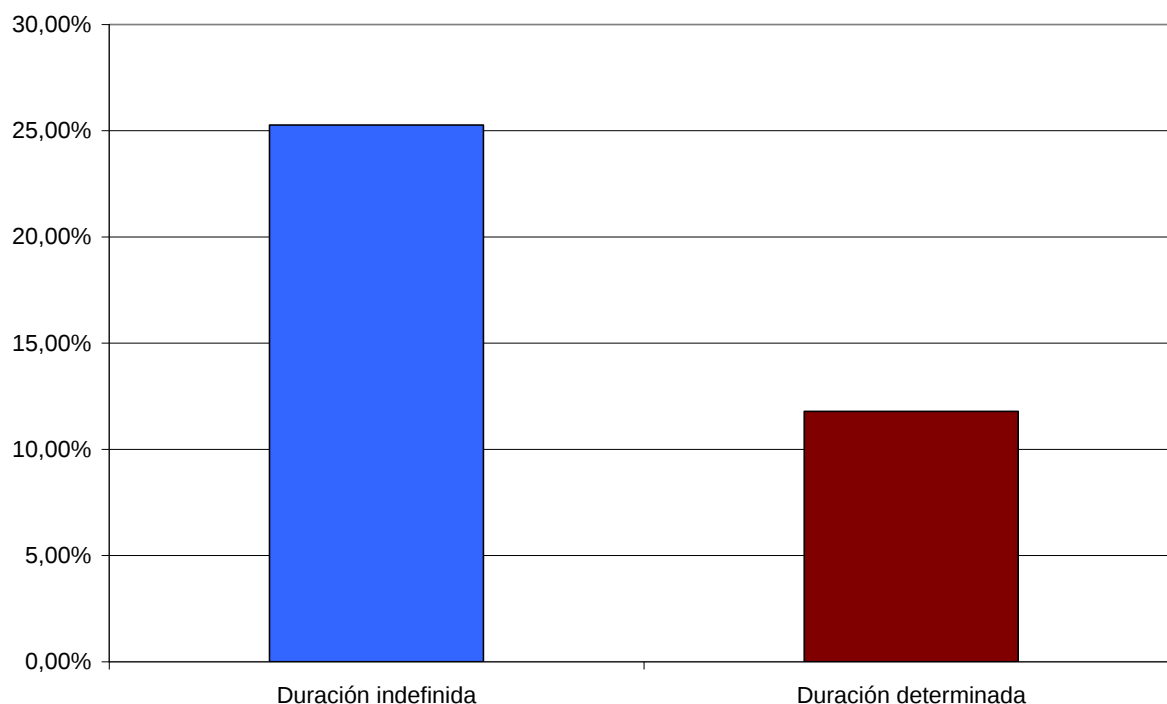
Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2012

[Instituto Nacional de Estadística](#)

El tipo de contratación marca una distancia significativa en el valor de la brecha salarial de género. En la contratación indefinida alcanza el 25,26%, mientras que

en la de duración determinada la brecha salarial de género se sitúa en el 11,79%. Es decir, no hay diferencias salariales entre los contratos de tiempo determinado entre mujeres y hombres.

**Gráfico: Brecha salarial de género por tipo de contrato.
(Ganancia media por hora)**



Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2012.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)

Si se establecen comparaciones en función del tipo de contrato de acuerdo con las ganancias medias anuales, las diferencias salariales entre un contrato indefinido y temporal son del 27,83% en el caso de las mujeres y del 38,86% en el caso de los hombres. Ahora bien, una mujer con contrato indefinido cobra 6.975,14 euros menos al año que un hombre con el mismo tipo de contrato (un 25,26%).

Tabla: Sueldos medios anuales por tipo de jornadas y sexo

	Total	Indefinido	Duración determinada	Diferencia salarial entre contratos indefinidos y temporales
Mujeres	19.537,33	20.632,89	14.891,24	27,83%
Hombres	25.682,05	27.608,03	16.880,78	38,86%
% diferencia de sueldos de las mujeres tomando como base el de los hombres.	23,93%	25,26%	11,79%	

Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. 2012.

[Instituto Nacional de Estadística](#)



Para consultar

Encuesta de Estructura Salarial del 2012.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

Fuente: [Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)

Estudio "**Determinantes** de la **Brecha Salarial** de Género en España" elaborado por el Consejo Superior de Cámaras y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Los datos están referenciados a 2006, 2008.

Fuente: [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)

Artículo: Las europeas trabajan 59 días gratis al año. La brecha salarial es del 16,4%

Fuente: [Comisión Europea](#)



Medidas que se han puesto en marcha en los últimos años para fomentar la empleabilidad de las mujeres y, por otro lado, para eliminar la precariedad de los empleos.

Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014. Se configura como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado, que ha de contribuir a fomentar el empleo de la población activa, a aumentar la participación de hombres y mujeres en un mercado de trabajo sostenible, en el que se mejore la productividad y la calidad del empleo, y que se base en la igualdad de oportunidades, la cohesión social y territorial.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Según se recoge en la exposición de motivos tiene como objeto establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo.

En cuanto a las medidas que se recogen en la misma, se puede destacar, teniendo en cuenta que este tipo de contrato se da más entre las mujeres, lo siguiente:

- Las **empresas que tengan menos de 50 trabajadoras y trabajadores** en el momento de producirse la contratación, incluidos las y los **trabajadores autónomos** y las **sociedades laborales o cooperativas** tendrán derecho a una **bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros) durante tres años**. En caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).
- Por nuevas **altas de familiares colaboradores** de trabajadoras y trabajadores autónomos (Disposición adicional undécima Ley 3/2012), bonificación del 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima del tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el régimen especial de trabajo por cuenta propia que corresponda, durante los 18 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

Resolución de 24 de julio de 2012, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2012. El Plan Anual de Política de Empleo es un instrumento destinado por un lado a mejorar la coordinación

entre las Administraciones Públicas competentes en la materialización de las políticas activas de empleo, y por otro lado a mejorar la evaluación de éstas.

Los objetivos y las medidas de política de empleo que tanto las Comunidades Autónomas como el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de competencia, desarrollarán en el marco de este Plan Anual de Política de Empleo para 2012 se agrupan, de manera resumida, para cada uno de los objetivos prioritarios de la siguiente forma:

Objetivo 1. Medidas para solventar la actual tasa de desempleo juvenil.

Objetivo 2. Medidas para mejorar la empleabilidad de los demás colectivos afectados por el paro.

Objetivo 3. Medidas para apoyar a los emprendedores y el mantenimiento de los mismos en el mercado de trabajo.

Objetivo 4. Acentuar la colaboración público-privada para potenciar mecanismos de búsqueda de empleo.

Objetivo 5. Medidas para colectivos específicos que tienen dificultades para acceder a un empleo, como puede ser el sector de la discapacidad.

Objetivo 6. Lucha contra el fraude, como un elemento fundamental para aflorar empleo que se está realizando pero que no se hace dentro de los cauces de protección de los derechos de las y los trabajadores y del cumplimiento de las obligaciones para la Seguridad Social.

Real Decreto 1717/2012, de 28 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2013. Se procede mediante este real decreto a establecer las cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de 2013, tanto para las trabajadoras y los trabajadores fijos como para eventuales o temporeros, así como para las personas empleadas de hogar.

Las nuevas cuantías, que representan un incremento del 0,6 por ciento respecto de las vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012, son el resultado de tomar en consideración de forma conjunta todos los factores contemplados en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El citado incremento responde al difícil contexto económico actual que obliga a la adopción de políticas salariales durante el año 2013 que puedan contribuir al objetivo prioritario de recuperación económica y a la creación de empleo; pero, al mismo tiempo,

al reconocimiento de la necesidad de una mejora, tras el mantenimiento de las cuantías decidido para 2012.

Fuente: [Servicio Público de Empleo Estatal](#)

Las cifras hablan...

%

El sector servicios (comercio, hostelería o administración pública) concentra la mayor parte de los empleos femeninos, aunque las mujeres también se encuentran "segregadas" a los sectores dedicados al cuidado del hogar y de personas (educación, actividades sanitarias y servicios sociales).

%

Cinco millones de mujeres -de los más de 7,6 millones de mujeres ocupadas a finales de 2013, según la Encuesta de Población Activa (EPA)- estaban agrupadas en estos sectores, lo que muestra la "subutilización de la fuerza de trabajo femenina", según indica el informe.

%

El empleo con jornada a tiempo parcial ha aumentado en los últimos seis años para ambos sexos, aunque sigue siendo muy superior en el caso de las mujeres (2 millones) que en el de los hombres (730.000).

%

La jornada a tiempo parcial influye especialmente entre las mujeres jóvenes ya que para ellas se convierte en un "empleo de destino", mientras que para los hombres jóvenes es un paso o experiencia más en la trayectoria hacia el tiempo completo.

%

En cuanto al sueldo, el sector también afecta, ya que hay un mayor número de mujeres empleadas en ramas con menores condiciones salariales y económicas y, aun cuando trabajan en sectores "masculinizados" o con importante presencia de hombres, la brecha salarial en detrimento de las mujeres se mantiene.

%

Empleos más precarios y peor remunerados se traducen en peores condiciones de protección por desempleo y mayor dificultad para incorporarse a otro trabajo, dice el informe 85 de la Fundación 1º de Mayo, que cita que el 60 % de las mujeres paradas son desempleadas de larga duración y que reciben un 77 % menos de prestaciones que los hombres.

Fuente: [El País](#)

[Informe 85 de la Fundación 1 de mayo](#)

2. MUJERES Y HOMBRES, PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL

Para poner en práctica...



En tu opinión, ¿crees que una mayor participación de las mujeres en los órganos de decisión política influye de alguna manera en la elaboración de las políticas públicas?



Un aumento de la participación en los órganos de decisión dentro de las organizaciones de ámbito empresarial, sindical, y social ¿respondería al papel que están desarrollando actualmente las mujeres en nuestra sociedad?, ¿nos permitiría avanzar más rápidamente en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

La Plataforma de Acción de Beijing recogía el concepto de igualdad en la toma de decisiones relacionándolo con la representación equilibrada de las mujeres en el poder legislativo, ejecutivo y judicial. Recordemos que la participación de uno u otro sexo no podrá ser inferior al 40% ni superior al 60%. Estos porcentajes nos van a ayudar en este apartado a determinar cuál es la posición que ocupa España en cuanto a participación de las mujeres en los órganos de toma de decisión.

De acuerdo con Montesquieu y su obra "Del Espíritu de las Leyes" (1748) existe una división de Poderes del Estado. Concretamente, se pueden distinguir tres poderes: el poder legislativo, el ejecutivo y el judicial.

Cada uno de estos poderes tiene una función, así el legislativo, se ha de encargar de elaborar las leyes, el ejecutivo de desarrollar dichas leyes y ejecutarlas y el judicial velará porque las leyes se cumplan. La titularidad de estos poderes recae en el Parlamento o Congreso, en el Gobierno y en los Tribunales Jurisdiccionales, respectivamente.

Recordemos, que la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligatoriedad de que la representación de uno u otro sexo no pueda ser inferior al 40% ni superior al 60%. Estos porcentajes, establecidos normativamente, nos van a ayudar a determinar cuál es la posición que ocupa España en cuanto a participación de las mujeres en los órganos de toma de decisión.

2.1. PODER LEGISLATIVO

En el ámbito europeo, hay que decir que las mujeres en el Parlamento Europeo, a pesar del progreso en esta última década siguen estando subrepresentadas.

Los Diputados y las Diputadas europeas se eligen por sufragio directo según un sistema electoral proporcional, ya sea en un marco regional (Italia, Reino Unido y Bélgica, en particular), nacional (Francia, España, Austria, Dinamarca, Luxemburgo, etc.) o mixto (Alemania).

El Parlamento Europeo actual está compuesto por 751 eurodiputados y eurodiputadas, representantes de los 28 Estados miembros, de los cuales 473 son hombres y 278 son mujeres (lo cual supone un 37%).



Para consultar

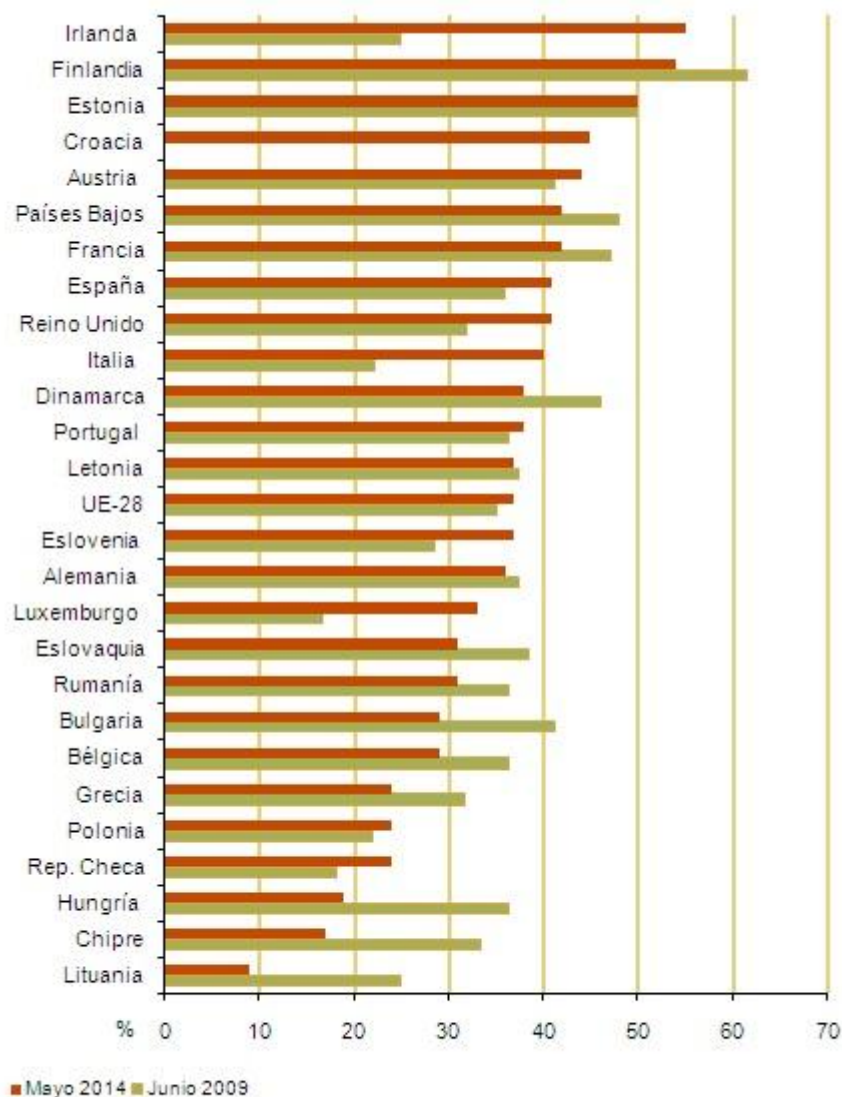
Elecciones europeas 2014.

El porcentaje de mujeres en la octava legislatura del Parlamento Europeo, aproximadamente es de un 37%, siendo Malta el país que más apuesta por las mujeres como sus representantes (67%) y Lituania el que menos (9%).

España aporta 54 eurodiputados, 32 hombres y 22 mujeres.

Fuente: [Parlamento Europeo.](#)

Mujeres en el Parlamento Europeo. 2009-2014



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos proporcionados por el Parlamento Europeo (mayo 2014) y por la Unión Interparlamentaria (junio 2009) a través de sus páginas web

Resolución del Parlamento Europeo. "Resolución del Parlamento Europeo sobre las elecciones de 2004: Cómo garantizar una representación equilibrada para mujeres y hombres (2003/2108(INI))".

Fuente: [Parlamento Europeo](#)

Informe del Parlamento Europeo sobre la representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones políticas: calidad e igualdad. (2011/2295(INI)).

Fuente: [Parlamento Europeo](#)

En el caso de España, a pesar de la evolución que se ha experimentado en la representación en el Congreso y en el Senado, en las últimas elecciones no se había alcanzado la paridad en ninguna de las dos cámaras. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha supuesto una apuesta definitiva al recoger la disposición obligatoria de que los partidos políticos tengan que presentar listas de composición equilibrada a todos los comicios electorales, pero a pesar de todo ello, no se consiguió que la representación real en ambas cámaras fuese paritaria. Si comparamos los datos de la elecciones de 2004 con la recientes celebradas en 2011 observamos un descenso del 1,2% de presencia femenina en el caso del Congreso y un aumento del 9,2% en el Senado.

Sin embargo, a principios de 2013, la sustitución de 32 diputados ha permitido que hablemos de paridad en el Congreso. Las diputadas ya suponen el 39,7% del hemiciclo: son 139, 15 más que hace un año.

Fuente: [El País](#)



Disposición Adicional Segunda de la Ley 3/2007. Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.

Se modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los siguientes términos:

- Uno. Se añade un nuevo artículo 44 bis, redactado en los siguientes términos:

Artículo 44 bis.

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios, en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que, en el conjunto de la lista, los candidatos de cada sexo supongan, como mínimo, el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones a miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos. La referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.

4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico.

- Dos. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 187, redactado en los siguientes términos:

Lo previsto en el artículo 44 bis de esta Ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.

- Tres. Se añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 201, redactado en los siguientes términos:

Lo previsto en el artículo 44 bis de esta Ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en las islas con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.

- Cuatro. Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional primera, que queda redactado en los siguientes términos:

2. En aplicación de las competencias que la Constitución reserva al Estado se aplican también a las elecciones a Asambleas Legislativas de Comunidades Autónomas convocadas por éstas, los siguientes artículos del título I de esta Ley Orgánica:

1 al 42; 44; 44 bis; 45; 46.1, 2, 4, 5, 6 y 8; 47.4; 49; 51.2 y 3; 52; 53; 54; 58; 59; 60; 61; 62; 63; 65; 66; 68; 69; 70.1 y 3; 72; 73; 74; 75; 85; 86.1; 90; 91; 92; 93; 94; 95.3; 96; 103.2; 108.2 y 8; 109 a 119; 125 a 130; 131.2; 132; 135 a 152.

- Cinco. Se añade una nueva disposición transitoria séptima, redactada en los siguientes términos:

En las convocatorias a elecciones municipales que se produzcan antes de 2011, lo previsto en el artículo 44 bis solo será exigible en los municipios con un número de residentes superior a 5.000 habitantes, aplicándose a partir del 1 de enero de ese año la cifra de habitantes prevista en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 187 de la presente Ley.

Tabla: Presencia femenina en el Congreso y Senado en las distintas legislaturas

	LEGISLATURA								
	1982-1986	1986-1989	1989-1993	1993-1996	1996-2000	2000-2004	2004-2008	2008-2012	2011-2015
CONGRESO	4,57	6,29	12,86	15,71	22,00	28,29	36,00	36,29	39,75
Socialista	6,93	7,07	17,14	17,61	27,66	36,80	46,30	43,20	40,74
Popular	0,95	5,95	10,38	14,89	14,29	25,14	28,38	28,87	41,62
IU-ICV			11,11	22,22	33,33	25,00	40,00		27,27
UPD									40,00
Catalán-CiU	0	5,56	5,56	5,88	25,00	13,33	10,00	40,00	31,25
Vasco-PNV	12,50	0	0	0,00	20,00	28,57	14,29	0,00	20,00
Coalición Canaria				0,00	0,00	25,00	20,00		
ERC							12,50		
Mixto	0		0	20,00	40,00	0	60,00	75,00	38,89
CDS	0	0	0						

ERC-IU-ICV-BNG								14,29	
Otros		20,00	25,00		100,00				

Fuentes: Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades. "Las Mujeres en Cifras" 2014

[Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)

Congreso de los Diputados

[Congreso](#)

	LEGISLATURA								
	1982-1986	1986-1989	1989-1993	1993-1996	1996-2000	2000-2004	2004-2008	2008-2012	2011-2015
SENADO	4,35	5,56	10,76	12,50	14,06	24,32	25,10	28,24	33,33
Socialista	6,37	8,05	14,06	17,95	10,53	17,39	27,08	29,00	22,41
Popular	1,47	3,13	7,78	9,43	22,92	30,87	24,60	29,17	37,89
CiU		0	9,09	0	0	0	16,67	28,57	38,46
Vasco-PNV		0	0	0	0	25,00	28,57	25,00	30,00
Coalición Canaria				0		16,67	0,00		
PSC-ERC-ICV-EUA							25,00	31,25	30,00
Mixto		0	11,11	14,29	0	0	25,00	0,00	22,22
CDS			0					0,00	
Otros	0					18,18			

Fuente: Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades "Las Mujeres en Cifras" 2014

[Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)

Respecto a los Parlamentos de las Comunidades Autónomas, el porcentaje de mujeres se ha multiplicado por ocho desde 1983 hasta la actualidad, gracias,

en gran parte, al incremento experimentado en algunas Cámaras como las de Andalucía, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cantabria, Extremadura, Galicia, Madrid o País Vasco.

Tabla: Presencia femenina en los Parlamentos autonómicos

	1983	1994	2004	2007	2009	2010	2011	2012
% MUJERES	5,62	15,50	35,97	41,11	41,67	42,22	43,14	43,38
ANDALUCÍA	4,59	22,00	39,45	39,45	45,87	45,87	45,87	47,71
ARAGÓN	6,06	7,46	31,34	35,82	35,82	35,82	32,84	32,84
ASTURIAS	8,89	20,00	31,11	33,33	33,33	33,33	42,22	42,22
BALEARES	5,56	16,90	37,50	49,15	49,15	49,15	45,76	45,76
CANARIAS	1,67	6,67	35,00	40,00	40,00	40,00	36,67	36,67
CANTABRIA	8,57	7,70	41,03	40,48	40,48	40,48	43,59	43,59
CASTILLA-LEÓN	3,57	9,52	36,00	43,37	43,37	43,37	66,67	66,67
CASTILLA-LA MANCHA	2,27	19,15	53,19	53,19	53,19	53,19	46,94	46,94
CATALUÑA	5,10	12,60	29,63	36,30	36,30	41,50	41,50	40,00
EXTREMADURA	4,62	16,39	36,92	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00
GALICIA	1,41	13,33	33,33	33,33	40,00	40,00	40,00	40,00
MADRID	12,77	23,76	37,84	42,50	42,50	42,50	44,19	44,19
MURCIA	4,65	11,11	31,11	39,13	39,13	39,13	40,00	40,00
NAVARRA	2,00	14,00	32,00	38,00	38,00	38,00	34,00	34,00
LA RIOJA	11,43	21,20	39,39	39,39	39,39	39,39	39,39	39,39
C. VALENCIANA	6,74	13,48	41,57	45,45	45,45	45,45	40,40	40,40

PAÍS VASCO	6,70	24,00	34,67	52,00	45,33	45,33	45,33	49,33
CEUTA			33,33	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00
MELILLA			30,77	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00

Fuentes:

INE: Mujeres y hombres en España. Poder y toma de decisiones (actualizado 3 de octubre de 2014))

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)

2.2. PODER EJECUTIVO

La VIII legislatura fue la primera vez, en la democracia española, que se contó con un gobierno de composición casi paritaria, de modo que ocho mujeres fueron responsables de Ministerios y la Vicepresidencia Primera del Gobierno estuvo ocupada por una mujer.

El actual gobierno cuenta con 5 mujeres y 9 hombres. Aún reconociendo el poder otorgado a Soraya Sáenz de Santamaría, como Vicepresidenta primera, Ministra de la Presidencia y Portavoz del Ejecutivo, lo cierto es que el Gobierno está compuesto por un grupo fundamentalmente masculino: casi el 62% de sus miembros son hombres. Ana Mato al frente de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; Ana Pastor como Ministra de Fomento, Fátima Ibáñez al frente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Isabel García Tejerina al frente del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente forman la representación femenina en la presente legislatura.

En el ámbito europeo, destaca Suecia con el 56,5% seguida de Finlandia con el 50% y Francia con el 48,6%. Y, en el extremo opuesto, la República Checa, que cuenta con el 7,1% de mujeres en su gobierno o Grecia con una representación del 5,3 %. De los países candidatos a entrar en la Unión Europea,

Islandia cuenta con un 37,5% de mujeres en el gobierno mientras que Turquía, sólo con un 4%.

Recordemos que el porcentaje de España es del 30,8%.

Fuente: [Inter-Parliamentary Union, Women in Politics: 2014](#)

No obstante, dentro de los órganos superiores de la Administración General del Estado, la presencia equilibrada no se mantiene en los altos cargos de la Administración Pública estatal, donde las mujeres ocupan el 32,01% del total. La participación femenina más baja se produce en el rango de Secretaría de Estado (20,00%). Por el contrario, la mayor presencia de mujeres se produce en las Secretarías Generales Técnicas, donde las mujeres ocupan un tercio de las mismas (33,3%)

* Los datos de este apartado se refieren a la actualización de 3 octubre de 2014 de la publicación del Instituto Nacional de Estadística "Mujeres y Hombres en España".



Para profundizar

El Gobierno de Mariano Rajoy sigue sin ser paritario, pese a la entrada de una mujer, Isabel García Tejerina, como nueva ministra de Agricultura. Al pasar de cuatro a cinco ministras de un Gabinete de 13 miembros, el Ejecutivo queda en mejor situación estadística, con una representación femenina del 38,46%, frente al 30,7% anterior. Es decir, por debajo del mínimo del 40% que implicaría atenerse a las reglas de la paridad.

Fuente: [El país](#)

En el ámbito de las Comunidades Autónomas, los Gobiernos Autonómicos y Ciudades Autónomas (órgano que dirige la política de su territorio, correspondiéndole las funciones ejecutivas y administrativas) que tienen una composición paritaria son: Andalucía, Asturias, Cantabria, Castilla y León, Galicia, , País Vasco, Ceuta y Melilla. Y, hemos pasado de sólo una mujer al frente de la presidencia de una Comunidad Autónoma a cuatro. (Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha y Navarra).

Tabla: Presencia Femenina en los Gobiernos Autonómicos. Datos en cifras de porcentaje

	1996	2000	2004	2007	2009	2011	2013
PRESIDENTAS	0	0	5,26	5,26	5,26	21,05	15,79
CONSEJERAS	11,33	15,71	28,57	39,74	41,94	34,13	34,16
CONSEJERAS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA							
ANDALUCÍA	27,27	23,08	42,86	57,14	60,00	46,15	45,45
ARAGÓN	0	11,11	30,00	36,36	36,36	11,11	11,11
ASTURIAS	16,67	27,27	40,00	50,00	40,00	33,33	62,50
BALEARES	11,11	18,18	41,67	42,86	46,67	14,29	0,00
CANARIAS	0	0	30,00	45,45	50,00	37,50	37,50
CANTABRIA	10,00	11,11	30,00	30,00	20,00	50,00	50,00
CASTILLA Y LEÓN	25,00	12,5	40,00	46,15	46,15	33,33	44,44
CASTILLA LA MANCHA	11,11	27,27	26,67	50,00	50,00	28,57	42,86
CATALUÑA	7,14	21,43	30,00	26,67	28,57	27,27	23,08
EXTREMADURA	0	11,11	13,33	61,54	54,55	42,86	28,57
GALICIA	9,09	8,33	18,18	40,00	40,00	40,00	50,00
MADRID	14,29	22,22	22,22	35,29	40,00	37,50	25,00
MURCIA	12,5	0	18,18	25,00	50,00	12,50	12,50
NAVARRA	0	10,00	22,22	35,71	41,67	37,50	25,00
LA RIOJA	16,67	14,29	20,00	27,27	20,00	14,29	14,29
C. VALENCIANA	12,5	20,00	20,00	26,67	35,71	40,00	37,50
PAÍS VASCO	20,00	20,00	27,27	50,00	50,00	50,00	50,00
CEUTA	14,29	27,27	57,14	50,00	50,00	44,44	44,44
MELILLA	16,67	0	22,22	25,00	30,00	33,33	40,00

Fuente: Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades "Las Mujeres en Cifras" 2014

[Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)

En cuanto al ámbito local, la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres determina la presentación de listas electorales con presencia equilibrada de mujeres y hombres en las elecciones.

En este sentido, los resultados de las últimas elecciones locales, celebradas en mayo de 2011, muestran un descenso en la participación de las mujeres: sólo 32,8% de los nuevos representantes locales son concejalas, frente al 37% del mandato anterior. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que han accedido a la Alcaldía ha aumentado ligeramente, pasando del 14,60% al 15%, aún muy lejano a la paridad.



Artículo de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) sobre los resultados de las últimas elecciones municipales Elecciones Municipales 2011.

Fuente: [Revista de la Federación Española de Municipios y Provincias](#)

2.3. PODER JUDICIAL

El **Consejo General del Poder Judicial** es el órgano de gobierno de Jueces y Juezas, Magistrados y Magistradas. El Consejo está compuesto por una Presidencia y veinte vocales y en la actualidad, el porcentaje de mujeres se sitúa en el 35%.

El Consejo General del Poder Judicial en Pleno de 9 de febrero de 2005 aprobó por unanimidad, la constitución de la **Comisión para la igualdad** de oportunidades de mujeres y hombres en la judicatura. La función de esta Comisión es asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto de

género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial.

Fuente: Informe de impacto de género a los presupuestos del Consejo General del Poder Judicial para el año 2013

[Poder Judicial](#)

En cuanto al **Tribunal Constitucional**, (intérprete supremo de la Constitución con jurisdicción en todo el territorio español), está compuesto por doce miembros, que ostentan el título de Magistrados o Magistradas del Tribunal Constitucional de los que tan sólo un 16,67% son mujeres.

El **Tribunal Supremo** (órgano jurisdiccional superior en todos los órdenes, a excepción de lo dispuesto en materia de garantías constitucionales) se compone de una Presidencia, Presidencias de Sala y del número de magistrados o magistradas que determine la Ley para cada una de las Salas. En la actualidad, en el Tribunal Supremo, el porcentaje de mujeres en la categoría de Magistradas es del 13,41% (11 mujeres y 71 hombres), casi 6 puntos más que en el 2008.

Fuente: [Poder Judicial](#)

El **Consejo Fiscal** (órgano del Ministerio Fiscal que asiste en sus funciones al Fiscal General del Estado) está integrado por 12 fiscales y la participación de las mujeres alcanza el 50%.

Fuente: [Consejo Fiscal](#)

En lo que respecta a los **Tribunales Superiores de Justicia Autonómicos** (órganos jurisdiccionales superiores de las Comunidades Autónomas), de las diecisiete presidencias de Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas, sólo la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana está ocupada por una mujer. En las Audiencias Provinciales sus Presidencias se reparten entre 39 hombres y 9 mujeres, lo que supone un porcentaje del 18,75%.

Fuente: [Poder Judicial](#)

Un escalón más abajo, entre los presidentes de las salas (contenciosa, civil y penal y social) de los tribunales superiores de justicia hay 53 hombres y seis mujeres (hay que tener en cuenta, eso sí, que los presidentes de los TSJ ostentan a su vez la Presidencia de la Sala Civil y Penal respectiva).

Fuente: [Poder Judicial](#)

A diferencia de lo que ocurre en la cima de la Carrera Judicial, en los primeros destinos las mujeres suponen ya una clara mayoría. Así ocurre, por ejemplo, en los juzgados de primera instancia e instrucción, donde según los últimos datos del Consejo del Poder Judicial casi el 63,2% de los mismos tienen a mujeres como titulares.

En donde sí son mayoría las juezas y magistradas es en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, donde acaparan el 66,67% de los puestos.

La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge el principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los Organismo Públicos vinculados a ella. Además recoge la creación de una Comisión de Igualdad en el Consejo General del poder Judicial y en el Consejo Fiscal, elegida bajo el principio de presencia equilibrada.

2.4. ÓRGANOS CONSULTIVOS

El **Consejo de Estado** es el supremo órgano consultivo del Gobierno de España y está formado por la Presidencia, el Pleno, la Comisión Permanente, la Comisión de Estudios y las Secciones. De las 32 personas que lo componen nos encontramos con una mujer Consejera Permanente (María Teresa Fernández de la Vega), una Consejera Nato (Marta Silva de Lapuerta) y cuatro Consejeras Electivas (María Luisa Cava de Llano y Carrió, Amelia Valcárcel, Isabel Tocino Biscarolasaga y Ana Palacio Vallelersundi).

En cuanto al **Consejo Económico y Social**, (órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral), está compuesto por 61 personas miembros con un mandato de cuatro años. El porcentaje de participación de las mujeres en el Consejo es del 12%.

Tabla: Participación de mujeres en diversos órganos constitucionales

ÓRGANOS CONSULTIVOS	NÚMERO TOTAL DE MIEMBROS	% DE MUJERES
Consejo del Estado	32	21,9
Consejo General del Poder Judicial	21	33,3
Tribunal de Cuentas	12	41,7
Defensor del Pueblo	1	100,0
Junta Electoral Central	14	14,3
Consejo Económico y Social	61	19,7

Fuente: Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades "Las Mujeres en Cifras" 2014.

[Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades](http://www.inmujer.gob.es/)



Tribunal de Cuentas.

Fuente: <http://www.tcu.es/tribunal-de-cuentas/es/organizacion/igualdad-de-genero/>

2.5. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO

De acuerdo con los datos de uno de enero de 2014 recogidos en el Boletín estatal del personal al servicio de las administraciones públicas, España cuenta con 2.522.306 de empleadas y empleados públicos, de los que la mitad, el 50,3%, trabaja para la administración autonómica. En segundo lugar, por número personal de funcionariado, se sitúa la administración local, con el 22% del funcionariado, y la estatal, con el 21,9%.

El personal masculino que presta servicios en la Administración Pública Estatal es del 69,87% frente al 30,13 de mujeres. En las CC.AA. por el contrario, los funcionarios representaban el 32,29% y las funcionarias el 66,71%. En la Administración Local había un 53,70% y de hombres y un 46,30% de mujeres. Estas diferencias porcentuales vienen condicionadas principalmente, porque en las Fuerzas Armadas y en la Fuerzas y Cuerpos de Seguridad hay predominio masculino y están en la Administración General del Estado, mientras que las CC.AA., integran la Sanidad y Educación, con mayoría de mujeres.

Tabla: Presencia de las mujeres en el empleo público

	2011		2013	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	69,66	30,34	69,87%	30,13%
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	33,63	66,37	32,29%	67,71%
ADMINISTRACIÓN LOCAL	53,10	46,90	53,70%	46,30%

Fuente: [Boletín estatal del personal al servicio de las administraciones públicas de 1 de enero de 2014](#)

Por sectores, la distribución porcentual entre mujeres y hombres en las Comunidades Autónomas y en la Administración General del Estado tiene la siguiente representación:

	2011		2013	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Ministerios OOAA y Áreas vinculadas	48,24	51,76	48,47%	51,53%
Consejerías y/o departamentos y sus OO.AA.	43,87	56,13	43,47%	56,53%
Docencia no universitaria	31,67	68,33	30,29%	69,71%
Instituciones Penitenciarias	73,82	26,18	72,37%	27,63%
Instituciones Sanitarias	29,47	70,53	26,97%	73,03%
Fuerzas y Cuerpos de Seguridad	86,76	13,24	90,47%	9,53%
Fuerzas Armadas	91,48	8,52	87,56%	12,44%
Administración de justicia	13,47	63,53	35,73%	64,27%

Fuente: [Boletín estatal del personal al servicio de las administraciones públicas de 1 de enero de 2014](#)

Además, el Estatuto Básico del Empleado Público permite agrupar al funcionariado de manera homogénea en escalas de competencias atendiendo a la titulación exigida en los procesos selectivos de acceso (Grupos A, B y C y subgrupos). Atendiendo a esta clasificación, el único grupo en el que el número

de mujeres es mayor al de hombres es el grupo de auxiliares administrativos (C2) con un porcentaje de mujeres que supera el 69,03%. En los grupos superiores para los que se exige una titulación universitaria superior y media (A1 y A2) el porcentaje de mujeres ha ido aumentando y en estos momentos está en 45,46% de mujeres y 54,53% de hombres (A1)

No obstante, si atendemos al nivel retributivo, entre el personal funcionario, hay más hombres que mujeres que perciben complementos variables (58.02%), En cuanto al personal laboral, y sobre la base de un total de 10.398, el 31.33% cobrarían complementos variables. En los grupos 2, 4 y 5 son las mujeres las que mayoritariamente los perciben, en el grupo 3 son los hombres, mientras que en el 1 hay un equilibrio entre mujeres y hombres.

Por último el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el que se establecen, entre otras materias, poscriterios generales de actuación de los poderes públicos en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la entrada en vigor de Ley supuso que en 2011 se aprobase el "I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos".

El Plan ha partido de un diagnóstico de situación previo y actúa sobre siete ejes principales, en los que se destacan las siguientes medidas:

- 1.- Acceso al empleo público. En esta área no se han detectado desequilibrios, aunque el Plan propone la inclusión de las materias de políticas de igualdad y contra la violencia de género en los programas de los distintos procesos selectivos.
- 2.- Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional. En términos generales, no existe discriminación, si bien hay desequilibrios estructurales. La Dirección General de la Función Pública realizará un estudio interno anual sobre el impacto de género en las formas de provisión de puestos de trabajo.

3.- Formación en la igualdad entre mujeres y hombres. Se realizarán de forma anual jornadas interdepartamentales en materia de igualdad.

4.- Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El Plan impulsará la aplicación de las medidas incluidas en el Plan Concilia, acordado entre la Administración y los sindicatos para la mejora de las condiciones de trabajo. También se analizará un posible cambio en las condiciones de trabajo en relación con la ordenación de la jornada laboral, posibilidades de teletrabajo o cumplimiento de objetivos.

5.- Situaciones de especial protección. Se elaborará un protocolo de actuación para los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6.- Retribuciones. Está prevista la realización de un estudio sobre el impacto de género de las cuantías retributivas de los complementos variables que perciben las empleadas y empleados públicos.

7.- Medidas relativas a la Igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado. Se fomentarán las redes internas departamentales (intranet) e interdepartamentales.

Este Plan ha tenido una duración de dos años y, una vez terminado, se ha procedido a su evaluación y seguimiento por parte de la Dirección General de la Función Pública, en colaboración con la Dirección General de Igualdad de Oportunidades y con la participación de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión Técnica de Igualdad de la AGE.

Entre las conclusiones del informe, destacan los logros alcanzados respecto a mejor conocimiento de la situación actual de mujeres y hombres en la AGE en materias como el acceso, la formación, el disfrute de permisos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral o la utilización del lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

En cuanto a los puntos débiles, se destaca una desigual ejecución de las acciones del Plan debido entre otros factores, al escaso tiempo transcurrido.

En cuanto a las propuestas de mejora en el diseño del Plan, se señalan las siguientes:

- Mejorar su coherencia, procurando formular objetivos claros, acciones que den respuesta a esos objetivos y resultados esperados.
- Definir indicadores y herramientas de recogida de información para el seguimiento y evaluación del Plan
- Asignar más claramente las responsabilidades de los departamentos ministeriales, instituciones y organismos públicos implicados en el desarrollo del Plan.
- Impulsar la implantación del Plan en el conjunto de los Departamentos y Organismos, procurando una ejecución más generalizada de sus medidas en cada uno de ellos.
- Mejorar la incardinación de las acciones con los procedimientos e instrumentos propios de la Administración General del Estado, con el fin de garantizar su desarrollo e implicación de las estructuras administrativas.

Estas propuestas serán tenidas en cuenta en la elaboración del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la AGE, que avanzará, entre otras, en medidas concretas de flexibilidad y de desarrollo de experiencias en materia de teletrabajo como estrategias para promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos, como elementos clave para promover la igualdad efectiva en la Administración y lograr cambios en los modelos culturales para la superación de los roles de género.



Para profundizar

Informe ejecutivo sobre el seguimiento realizado al "I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos"

Fuente: [Informe ejecutivo sobre el seguimiento al "I Plan entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos"](#)

2.6. ORGANIZACIONES POLÍTICAS, SINDICALES, ECONÓMICAS Y SOCIALES

Partidos Políticos

En los últimos años se ha reducido la diferencia entre hombres y mujeres en cargos de responsabilidad de los partidos políticos pero aún, los ámbitos en los que existe una presencia equilibrada de ambos sexos son muy reducidos y varían según el partido político.

Así, si se analizan los datos de los órganos de gobiernos de los partidos políticos (Comité Ejecutivo Nacional del Partido Popular (PP), la Comisión Ejecutiva Federal del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), Presidencia Ejecutiva Federal de Izquierda Unida (IU), Consejo Nacional (EBB) de EAJ-PNV, Comité Ejecutivo Nacional de Convergencia i Unió (CiU), Comisión Ejecutiva Nacional de Esquerra Republicana de Catalunya (ERC) y Comisión Ejecutiva Nacional de Coalición Canaria (CC)). el porcentaje de mujeres con cargos de responsabilidad alcanza el 34% .

Tan solo dos formaciones, Izquierda Unida (54,6%) y PSOE (47,2%) cumplieron con los requisitos de la Ley de Igualdad mientras que el PP se quedó en el 33,7%.

Por tanto, la representación femenina en ámbitos de poder político sigue sin alcanzar el umbral del 40% que establece la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

En este sentido, hay que recordar que el Partido Socialista en sus estatutos federales del 36º Congreso, celebrado en julio de 2004, adoptó un sistema de representación para que ningún sexo tenga menos del 40% ni más del 60% de representación en ningún órgano de dirección, control o ejecutivo del partido.

Izquierda Unida también recoge en sus estatutos el principio de equilibrio entre sexos estipulando que ningún sexo puede superar el 60% de representación.

En cuanto a la afiliación femenina, ésta supone un 34% de la afiliación total, según datos de los principales partidos políticos (aquellos que han obtenido al menos cinco escaños en alguna de las legislaturas). Así, por ejemplo, el Partido Popular cuenta con un 35,21% de mujeres entre su afiliación, el Partido Socialista tiene un 33,02% de afiliación femenina y el Partido Nacionalista Vasco cuenta con un 36,52%.

Tabla: Afiliación a los principales partidos políticos, según sexo

	2002 (1)		2007 (2)		2009 (3)	
	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres
PP	632.566	32,70	725.670	34,7	765.805	35,31
PSOE	484.321	30,00	552.689	32,5	616.665	33,02
IU	67.802	32,00	..	..	..	..
PNV	30.442	34,50	29.748	36,3	28.954	36,52
ERC	..	..	10.022	24,2	10.096	25,47
CDC	44.002	29,45	51.741	34,7	..	..
CC (ATI)*	6.494	32,58	..	..	..	..

En lo que respecta a la presencia de mujeres en los cargos ejecutivos de los partidos políticos apenas rebasa el 30 por 100, siendo ERC el partido con mayor número de mujeres alcanzando el 51,4%.

Tabla: Participación de las mujeres en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos

TOTAL	2004	2008(2)	2010
	28,3	31,7	30,8
PSOE	34,6	51,6	46,9
PP	26,8	29,9	25,6
IU	33,8	33,8	26,1
EAJ PNV	14,3	25,0	28,6
CIU	27,5	16,7	20,0
CDC	25,5	21,4	24,2
UDC	30,6	34,3	34,2
ERC	..	23,1	51,4
CC	23,7	50,0	27,9

Fuente: Consejo Económico y Social "Tercer informe sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España" (2011) (pag 240).

[Consejo Económico y Social](#)

Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras

En las dos organizaciones sindicales más representativas de ámbito estatal, UGT y Comisiones Obreras, se ha producido una evolución positiva de la afiliación de las mujeres y un incremento importante de su presencia en los distintos cargos de representación y responsabilidad, avances producidos en gran parte debido a las diferentes estrategias y acciones positivas adoptadas en el seno de ambos sindicatos. Así, en la UGT, con el objetivo de garantizar una representación proporcional al número de miembros masculinos y femeninos en el conjunto de la confederación, incluyó en 1998 en sus Estatutos Confederales una disposición que recomendaba una representación en los órganos de dirección, decisión y control proporcional a la afiliación de cada una de las organizaciones y recomendaba una presencia mínima de mujeres del 20%. En el Congreso del 2005, se acordó garantizar un 40% de presencia mínima de mujeres y de hombres en aquellas organizaciones cuyo porcentaje de afiliación sea igual o

superior a dicho porcentaje, y en el resto de los casos, cada organización deberá contar con una participación de hombres y mujeres acorde a su afiliación.

En el caso de CCOO, desde el año 2000 sus estatutos recogen que en sus distintos órganos de representación, "la presencia de mujeres sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de las organizaciones de que se trate". En 2008 se dio un salto para avanzar hacia la paridad en todos los órganos de dirección del sindicato, estableciendo por vez primera una Comisión Ejecutiva confederal paritaria.

Tabla: Participación de las Mujeres en los Sindicatos

	1989	2007	2012
COMISIONES OBRERAS			
Secretaría General	0	0	0
Comisión Ejecutiva Federal	20,00	29,03	47,73
Consejo Confederal	0	22,92	34,67
Federaciones Estatales	15,00	0	0
Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	19,81	0	5,26
UGT			
Secretaría General	0	0	0
Comisión Ejecutiva Confederal	9,09	46,15	46,15
Comité Confederal	0	26,80	0
Comisiones Ejecutivas de la Federaciones Estatales y Uniones Estatales	9,21	0	37,67
Comisiones Ejecutivas de las Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	16,82	0	39,49
USO			
Secretaría General	0	0	0
Comisión Ejecutiva Confederal	0	25,00	25,00

Comité Confederal	0	18,00	20,00
Consejo Confederal			25,38

Fuente: Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades "Las Mujeres en Cifras". 2014

[Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)

Asociaciones Empresariales

Analizando la composición desagregada por sexos de las Juntas Directivas y/o de los Consejos Rectores de las siete Asociaciones Empresariales más representativas a nivel estatal, se comprueba que sólo en la dirección de una de ellas se alcanza el 11% de mujeres, y la Confederación de Cooperativas Agrarias de España, es la única que cumple el principio de presencia equilibrada.

Colegios Profesionales

En los **Colegios Profesionales**, de nuevo el porcentaje de presencia de mujeres en altos cargos es muy bajo, fluctuando entre el 0% y el 17%, que corresponde al Consejo General de la Abogacía. En el Colegio de Enfermería, en el año 2005, el porcentaje era de un 25%, pasando a ser en la actualidad de un 13%.

Por último, es significativo que ninguno de los Colegios Profesionales tenga en la Presidencia a una mujer, incluso en aquellos cuyas asociadas son mayoritariamente mujeres.

En los órganos de gobierno de los Consejos Generales de los Colegios Profesionales se constata que no se alcanza el principio de presencia equilibrada, siendo el Consejo General de Procuradores el que mayor porcentaje de participación de mujeres tiene en su órgano de gobierno con un 33%.

Es destacable que tanto el Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos como la Organización Colegial de Veterinaria carecen de mujeres en sus

respectivas ejecutivas, circunstancia que se mantiene desde la publicación del Informe.

Fuente: [Informe Themis 2009 "La mujer y la toma de decisiones"](#)

2.6. OTROS ÁMBITOS

Ámbito Económico

El último informe anual del Banco de España, de 2013, asegura que la presencia femenina en la entidad ha continuado aumentando paulatinamente, en términos generales, alcanzando el 44% del total. El gran cambio se dio en 2006, cuando el entonces gobernador, Miguel Ángel Fernández Ordóñez, tomó posesión de su cargo y nombró, por primera vez en la historia del banco, a 4 mujeres en puestos de responsabilidad.

Fuente: [Banco de España](#)



Para consultar

Banco de España: cuatro mujeres en tierra de hombres

Fuente: [El confidencial](#)

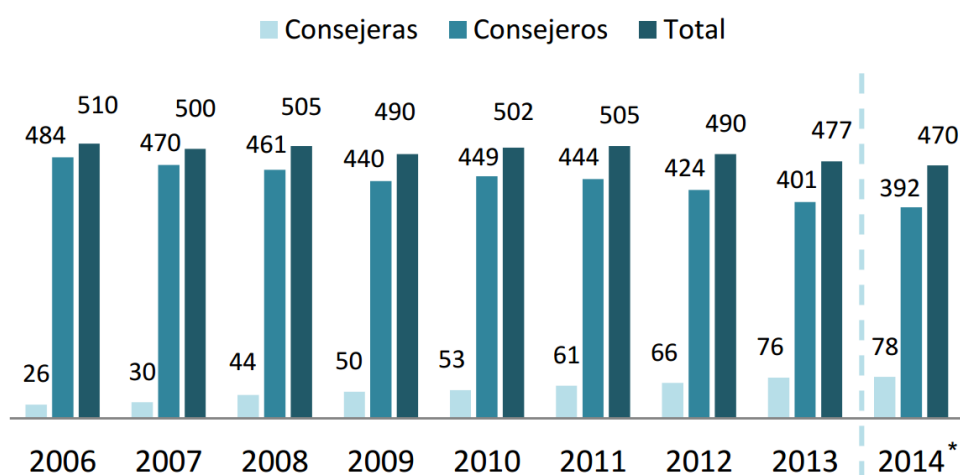
En cuanto a las empresas del IBEX 35, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres fijaba, para alcanzar la paridad en los Consejos de Administración, **un plazo de ocho años, del que ya ha transcurrido prácticamente la totalidad del mismo**. El objetivo, en el caso de las empresas del IBEX-35 suponía partiendo, de un modestísimo 6% en 2007, incrementar la presencia femenina 34 puntos porcentuales. Es decir, un crecimiento medio anual por encima de los 4 puntos para llegar al objetivo del 40% en 2015.

El notable **impulso inicial** que supuso la publicación del Código del Buen Gobierno (mayo de 2006) y la promulgación de la Ley Orgánica para la igualdad

efectiva de mujeres y hombres (marzo 2007) propició en 2008 un incremento de casi tres puntos porcentuales en la presencia de mujeres en los consejos de Administración de las empresas del IBEX-35. Sin embargo, **ese impulso fue diluyéndose y a esos tres puntos de 2008 se han sumado en los tres años siguientes apenas un punto anual adicional**, con lo que en el periodo 2007-2011 la presencia femenina en los Consejos de Administración de las grandes empresas ha pasado del 6% al 11,5%.

Según el informe "Las Mujeres en los Consejos del IBEX 35" (2014), en 2013, destaca el aumento en el número de mujeres presentes en los Consejos de Administración del Ibex-35, que ya es un 18,1% del total. Según los datos aportados por las empresas, de los 504 miembros de los principales órganos de representación de las entidades del selectivo, 78 eran mujeres y 426 hombres. De esta manera, el porcentaje de consejeras se sitúa en la media de las compañías cotizadas europeas, que es de un 16,6%, según los datos de la Comisión Europea de octubre de 2013.

Evolución de los Consejos



Fuente: IESE y Inforpress: Informe "Las Mujeres en los Consejos del IBEX 35" Pág. 5.

Es relevante destacar, que la incorporación de las mujeres en los Consejos de Administración se acelera y de los 37 nombramientos nuevos, 13 han sido

mujeres, lo cual representa el 30%.

Hay que señalar que en 2013, se ha percibido una reducción del tamaño de los Consejos de Administración. Así, los ceses han sido más numerosos entre los consejeros varones y, en muchos casos, se ha nombrado mujeres. El informe señala el ejemplo de Abertis, empresa en la que se han incorporado dos mujeres pero se han ido cinco hombres.

En 2013, fueron 3 las empresas que no contaron con ninguna mujer en sus máximos órganos de administración.

Fuente: [IESE y Inforpress](#)

Siete años después deberíamos estar hablando de un 35% de mujeres aproximadamente en los Consejos de Administración del conjunto de las 35 grandes empresas incluidas en el IBEX. Pues bien, de acuerdo con el informe señalado en el año 2014 nos encontramos con un 16,6%. Un crecimiento de 3 puntos porcentuales en referencia con el 2013.

Desde finales de 2006, el incremento es sustancial. Se ha pasado del 5% al 16,6% en cuanto a la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del Ibex 35.

Fuente: [IESE y Inforpress](#)

Por su parte, la Comisión Europea ha publicado un informe "La paridad en los Consejos de Administración. Europa está rompiendo el techo de cristal" (2014) en el que se señala que las consejeras son aún minoría. De media, representan el 17,8% de los Consejos de Administración, lo cual representa un aumento de 1,2 puntos porcentuales en el período de seis meses desde abril 2013 (16,6%) a octubre de 2013 (17,8%, muy por debajo del mínimo del 40% que la Comisión Europea defiende como un objetivo para 2020.

Hay sólo cinco países - Finlandia, Francia, Letonia, Suecia y los Países Bajos - en el que las mujeres representan al menos una cuarta parte de los

miembros de los Consejos de Administración.

De 2003 a 2010, la proporción de mujeres en los consejos se elevó de 8.5% a 11.9%, lo cual supone un incremento de 3,4% o un promedio de 0,5 %/año. Desde octubre de 2010, la proporción ha aumentado 5,9 % en 3 años, un promedio de 2.0 % / año, cuatro veces la tasa anterior del cambio. La explicación la encontramos en la publicación de la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) de la Comisión Europea. En dicha estrategia se planteó por primera vez la perspectiva de iniciativas destinadas a abordar la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.

Además, hay que tener en cuenta en la aceleración del proceso, la propuesta relativa a las mujeres en los consejos de administración adoptada por la Comisión del Parlamento el 14 de noviembre de 2012, en la que se fija el objetivo del 40 % para la presencia de las mujeres en los consejos de administración sobre la base de la cualificación.

El 20 de noviembre de 2013, el Parlamento Europeo aprobó con una amplia mayoría la propuesta de Directiva. lo que confirma el amplio consenso para conseguir la paridad en los consejos de administración y el apoyo general a la propuesta de la Comisión.

En los tres años a partir de octubre 2010 a octubre 2013 el porcentaje de mujeres en los consejos aumentó en 22 de los 28 Estados miembros. Los mayores incrementos se registraron en Francia (17,4 %), Eslovenia (11,8 %), Italia (10,4 %), los Países Bajos (10,2 %) y Alemania (8,8 %).

Fuente: [Comisión Europea](#)
[Parlamento Europeo](#)

Ámbito Educativo e Investigación

El **Consejo de Universidades**, es el máximo órgano consultivo y de coordinación del sistema universitario. Su presidente es el Ministro de Educación, Cultura y Deporte y sus miembros son:

- Los Rectores o Rectoras de las Universidades.
- Cinco miembros designados por el Presidente del Consejo.

En este ámbito se ha producido un retroceso. A pesar de que se ha incrementado el número de sus componentes en cuanto a los rectores y rectoras y personalidades, el porcentaje de mujeres ha disminuido respecto al 2005, pasando de un 12% a un 10 %.

Respecto, al **Consejo Superior de Investigaciones Científicas** (organismo superior de Investigación científica del Estado) de las 14 personas que lo componen, **4 son mujeres y 10 son hombres**.

En 2002, la Junta de Gobierno aprobó la creación de la **Comisión "Mujeres y Ciencia en el CSIC"**, estando formada actualmente por 13 personas, 12 mujeres y 1 hombre.

En diciembre de 2013 se aprobó en el CSIC el **I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres**, elaborado por la Comisión Delegada de Igualdad en el ámbito del CSIC, creada siguiendo las directrices de Presidencia del Gobierno en desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y, recientemente, se ha elaborado un protocolo sobre acoso sexual, que incluye tanto el acoso por razón de sexo como por orientación sexual.

En la actualidad, el porcentaje de investigadoras en la Escala de Profesores de Investigación ha ascendido al 23,88%, en la Escala de Investigadores Científicos al 34,56% y en la Escala de Científicos Titulares el porcentaje ha subido a un 41,2%.

En las **Reales Academias** (institución con autoridad pública en la materia que trata), el porcentaje de académicas numerarias en el conjunto es del 9,33% en el año 2014. Se trata de un porcentaje bajo aunque algo superior al de años anteriores.

En cinco Reales Academias, la Real Academia Nacional de Farmacia, la de Historia, la de Ciencias Veterinarias, la Real Academia Española y en la de Doctores de España, en el año 2014 se supera el 10% de participación de mujeres, siendo la participación más alta la de Farmacia y la de la Real Academia Española, con un 16,67%.

En la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación sólo hay una mujer como académica numeraria que representa un 3,03% de participación y en la Real Academia de Medicina, a pesar de la feminización existente en los estudios de esta rama y en el ejercicio de la profesión, la presencia femenina es muy baja, con un 4,26%.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

Fuente: [Informe Themis 2009. "La mujer y la toma de decisiones"](#)

Fuente: [Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas \(CSIC\)](#)



Para consultar

Noticia: Aurora Egido se ha convertido en la séptima mujer que hay actualmente en la Real Academia Española.

Fuente: [Fundeu](#)

Noticia: Las mujeres de la Real Academia toman la palabra.

Fuente: [ABC](#)

Medios de Comunicación

Los grupos de comunicación son empresas que concentran decenas de medios de comunicación tanto impresos, radiofónicos como televisivos o multimedia a escala nacional.

Según el informe "Mejorando la igualdad de género en la toma de decisiones de las organizaciones mediáticas" del Instituto Europeo de Género (EIGE), el porcentaje de mujeres en los cargos ejecutivos de los medios públicos es del 35%, mientras que en los privados es del 29%, lo que sitúa la media para todos en el 32%. El dato correspondiente a España es del 25%, por debajo de la media UE. En cuanto al porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración, este se sitúa en el 25%

En cuanto a la participación de las mujeres en los equipos directivos de la prensa escrita, en ningún caso los órganos de dirección de los periódicos alcanzan el principio de presencia equilibrada; el porcentaje más elevado lo tiene la Vanguardia con un 25%, mientras que el Mundo tiene el más bajo con 7%.

Respecto a las emisoras de radio, la participación máxima de mujeres es la de Punto Radio, siendo del 30%; en las demás emisoras radiofónicas se mueve entre el 17% y el 9%.

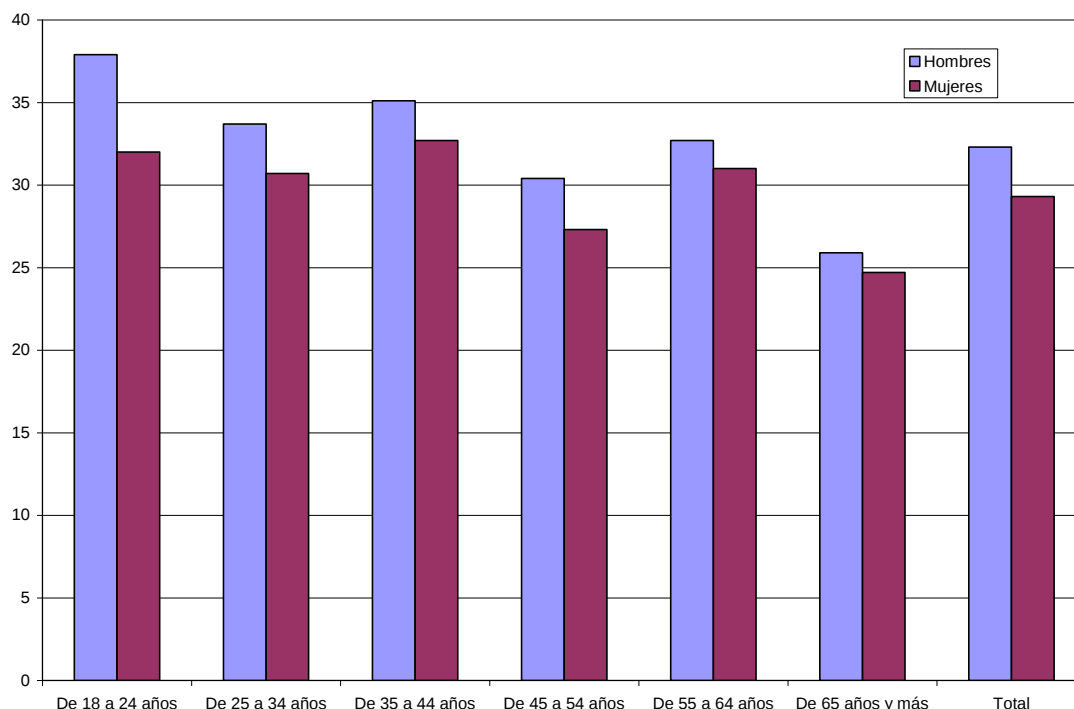
Fuente: [Informe Themis 2009 "La mujer y la toma de decisiones"](#)

Movimiento asociativo

De acuerdo con el estudio de la Fundación Encuentro a partir de distintos estudios del CIS: Estudio 2.218; CIS (2002): Estudio 2.450; CIS (2006): Estudio 2.633; CIS (2009): Estudio 2.798; y CIS (2012): Estudio 2.960, en España el 31,3% de las personas entrevistadas, indican que pertenecen a alguna asociación.

El grupo de menor edad (de 18 a 24 años) presenta la tasa de pertenencia más elevada, mientras que el de menor porcentaje es el de mayores de 65 años. En cuanto a la diferencia por sexos, los hombres muestran porcentajes más elevados en todos los grupos.

Gráfico: Población de 18 y más años que pertenece a una o más asociaciones, grupos u organizaciones por sexo y edad. En porcentaje. 2012



Fuente: Fundación Encuentro "Informe España 2013" Capítulo 4.

[Fundación Encuentro](#)

El Observatorio de Salud y Mujer (OBSYM) y la Fundació Biblioteca Josep Laporte ha desarrollado el "Mapa de Asociaciones de Mujeres 2003 en España". Según este estudio, en España existen alrededor de 7.358 asociaciones de mujeres y el tamaño medio de las entidades es de 94 personas socias, oscilando entre las 51 y 200 asociadas.

Por otro lado, la edad media de las socias es de 44 años, siendo en el 74% de los casos, personas situadas entre los 36 y los 59 años.

El estudio también ha analizado a qué dedican su tiempo y recursos las asociaciones de mujeres en España: el 62,79% de las entidades analizadas se dedican a actividades lúdicas, frente al 30,37% a actividades formativas y el 16,44% están enfocadas en actividades socio-culturales.

Las cifras hablan...

%

Las mujeres de la RAE. En los últimos 40 años, se han incorporado 80 académicos y, de ellos, solo nueve eran mujeres.

Fuente: [Diario ABC](#)

%

Las mujeres representan el 41% de las redacciones en España. Según datos de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE), más del 60% de los estudiantes de periodismo en España son alumnas.

Fuente: [Diario 20 minutos](#)

3. MUJERES Y HOMBRES ANTE EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS

Para poner en práctica...



En tu ámbito familiar y de amistades ¿quiénes se dedican al cuidado de familiares dependientes y del hogar? Si tienes oportunidad, pregúntales ¿cuántas horas se dedican a este trabajo?



En tu opinión, ¿consideras que el trabajo reproductivo y doméstico está suficientemente valorado? ¿Qué se necesita para reconocerle la importancia que tiene en nuestra sociedad?

La población denominada inactiva (es decir, aquella que no tiene un trabajo remunerado ni lo está buscando) supone el 40,47% de la población en edad de trabajar. Dentro de este grupo, la presencia de las mujeres es abrumadora, alcanzando el 59,08%. Ahora bien, como podemos ver en la tabla siguiente, el 40,92% de las mujeres incluidas dentro de la población inactiva llevan a cabo el trabajo doméstico.

Tabla: Población inactiva por clase principal de inactividad, sexo

	Mujeres	Hombres
Estudiantes	12,81%	17,87%
Personas jubiladas o pensionistas	22,02%	60,04%
Personas que llevan a cabo labores del hogar	38,75%	6,47%
Personas incapacitadas permanente	7,45%	9,42%
Personas perceptoras de una pensión distinta de la jubilación o prejubilación	17,49%	2,41%
Personas que realizan trabajos sin remuneración	0,03%	0,05%

Otras	1,46%	3,74%
Total	59,08%	40,92%

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Tercer trimestre de 2014.

[Instituto Nacional de Estadística](#)



Artículos

"El trabajo doméstico (Análisis económico desde una perspectiva de género)"

de Almudena Baanante Gismero.

Fuente: [Observatorio de género](#)

"Trabajo no remunerado versus mercantilización. Hacia un reparto de responsabilidades entre hogar, mercado y estado" de Cristina García Sainz.

Fuente: [Federación Española de Sociología](#)



IV Conferencia Mundial de la Mujer, dentro de la Plataforma de Acción de Beijing 1995.

En la IV Conferencia Mundial de la Mujer, dentro de la Plataforma de Acción de Beijing 1995 (actuación 165), se incluyó el compromiso de los gobiernos de realizar actividades para medir y comprender mejor el tipo, alcance y distribución del trabajo no remunerado, particularmente el trabajo de atención a las personas dependientes (...), la formulación de métodos para determinar su valor en términos cuantitativos...

En nuestro país, en el Congreso de los Diputados español, se presentó la Proposición no de Ley del Grupo Socialista del Congreso, sobre medición cuantitativa y valoración del trabajo no asalariado en España, su inclusión en las cuentas oficiales y su integración en las políticas sociales. Dicha proposición fue aprobada en el Congreso el 10 de marzo de 1998.

Siguiendo las líneas marcadas por esta Proposición no de Ley, se han llevado a cabo numerosos estudios económicos sobre el trabajo doméstico, emprendidos tanto desde organismos públicos como privados, para el ámbito nacional como por el internacional. Y, las conclusiones de estos estudios apuntan a que si se tuviese en cuenta

el trabajo que se desarrolla en el hogar (mantenimiento del hogar y cuidado de las personas dependientes), el Producto Interior Bruto aumentaría entre un 40% y un 55%.



Resultados de las investigaciones

Consultar las siguientes páginas web:

País Vasco: Eustat. "El trabajo no remunerado de la C.A. del País Vasco equivaldría al 28,7% del PIB en 2008.

Fuente: [Eustat](#)

Estatal: Fundación BVVA: "El trabajo no remunerado en la economía global" (M^a Ángeles Durán) 2011.

Fuente: [Fundación BBVA](#)



Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 (Resultados definitivos 14 de julio de 2011).

El Instituto Nacional de Estadística ha llevado a cabo la encuesta oficial de acuerdo con la metodología del EUROSTAT: la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

La **Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010** tiene como objetivo aportar información primaria sobre la dimensión del trabajo no remunerado realizado dentro de los hogares así como conocer la distribución de las tareas y de las responsabilidades familiares entre los distintos miembros del hogar, atendiendo especialmente a las diferencias entre mujeres y hombres. En definitiva, recoge las diferencias entre las distintas formas de administrar el tiempo por parte de las mujeres y los hombres.

Según esta encuesta, la participación de las mujeres en el trabajo remunerado ha aumentado tres puntos respecto al 2003 y el de los hombres ha disminuido cuatro, aún hay más de 10 puntos de diferencia entre la participación masculina y la femenina en esta actividad (38,7% y 28,2%, respectivamente). Además el tiempo medio diario dedicado al trabajo remunerado por los hombres supera en más de una hora al de las mujeres. Así, mientras que las mujeres dedican 6,43, los hombres 7,28 horas.

Por el contrario, aunque la participación masculina en las tareas domésticas (actividades de *Hogar y familia*) ha aumentado en los últimos siete años en casi cinco puntos y el porcentaje de mujeres dedicadas a las tareas del hogar ha disminuido menos de un punto, sigue habiendo una diferencia de participación en el trabajo no remunerado de 17 puntos porcentuales a cargo de las mujeres (74,7% los hombres y 91,9% las mujeres).

También se ha reducido en más de media hora la diferencia del tiempo medio dedicado al trabajo doméstico entre hombres y mujeres, pero el tiempo dedicado por las mujeres es casi dos horas más al día que el de los hombres. (4,29 frente a 2,32).

Los hombres participan más en actividades de tiempo libre y durante más tiempo, especialmente en *Deportes y actividades al aire libre* y en *Aficiones e informática*. En las actividades en las que ambos sexos participan de forma similar, como en las de *vida social y diversión* o de atención a los medios de comunicación, los hombres dedican más tiempo que las mujeres (11 minutos más en vida social y 17 minutos en medios de comunicación).

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

Tabla: Distribución de las actividades en un día (Horas y minutos diarios) según sexo

	Hombres	Mujeres
0. Cuidados personales	11:30	11:26
1. Trabajo	7:24	6:43
2. Estudios	5:09	5:05
3. Hogar y familia	3:38	4:29
4. Trabajo voluntario y reuniones	1:58	1:51
5. Vida social y diversión	1:49	1:43
6. Deportes y actividades al aire libre	1:52	1:40
7. Aficiones y juegos	1:54	1:38
8. Medios de comunicación	2:57	2:49
9. Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:23	1:21

Fuente: INE Encuesta de Empleo de Tiempo, 2009-2010.

[Instituto Nacional de Estadística](#)



Resumen de los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

Actividades principales	Hombres		Mujeres	
0 Cuidados personales	100	11:33	100	11:26
01 Dormir	100	8:44	100	8:39
02 Comidas y bebidas	99,9	2:02	99,9	1:55
03 Otros cuidados personales	96,9	0:50	97,9	0:54
1 Trabajo remunerado	38,7	7:55	28,2	6:43
11 Trabajo principal y secundario	36,1	8:15	27,2	6:52
12 Actividades relacionadas con el trabajo	5,3	1:33	2,8	0:56
2 Estudios	12,5	5:13	12,7	5:05
20 Estudios sin especificar	0,3	3:52	0,4	2:09
21 Colegio, instituto o universidad	8,8	5:56	8,5	6:07
22 Estudios durante el tiempo libre	4,5	2:42	4,8	2:23

3 Hogar y familia	74,7	2:32	91,9	4:29
30 Actividades para el hogar y la familia no especificadas	5,2	1:22	15,3	1:37
31 Actividades culinarias	46,4	0:55	80,5	1:44
32 Mantenimiento del hogar	31,8	0:53	64,2	1:17
33 Confección y cuidado de ropa	3,9	0:35	34	1:08
34 Jardinería y cuidado de animales	15,7	1:54	10,7	1:08
35 Construcción y reparaciones	5,2	1:51	1,2	1:22
36 Compras y servicios	31,6	1:04	47,2	1:07
37 Gestiones del hogar	2,4	0:57	1,9	0:46
38 Cuidado de niños	16,7	1:46	22,2	2:22
39 Ayudas a adultos miembros del hogar	2,5	1:41	3,8	1:40
4 Trabajo voluntario y reuniones	9,4	2:10	14,8	1:51
41 Trabajo voluntario al servicio de una organización	0,7	2:34	0,6	2:40
42 Ayudas informales a otros hogares	5,7	2:13	8,6	2:03
43 Actividades participativas	3,6	1:43	6,5	1:15
5 Vida social y diversión	56	1:54	59,3	1:43
51 Vida social	41,7	1:42	45,7	1:28
52 Diversión y cultura	4,9	2:11	3,9	2:09
53 Ocio pasivo	21,5	1:11	22,1	1:11
6 Deportes y actividades al aire libre	42,7	2:03	36,9	1:40
61 Ejercicio físico	42,2	2:01	36,7	1:39
62 Ejercicio productivo	0,6	3:22	-0,1	-2:13
63 Actividades relacionadas con los deportes	1,3	0:29	0,7	0:26
7 Aficiones e informática	35,6	2:05	23,9	1:38
71 Artes y aficiones	3,1	1:45	2,4	1:34
72 Informática	23,8	1:39	16,8	1:20
73 Juegos	13,8	2:08	7,1	1:48
8 Medios de comunicación	88	3:06	88,7	2:49
81 Lectura	20,8	1:15	21,9	1:08
82 Ver televisión, DVD o vídeos	84,4	2:50	84,6	2:37
83 Escuchar la radio o grabaciones	6,2	1:12	4,2	1

9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado	86,8	1.25	81,6	1:21
910 Trayectos de ida o vuelta al trabajo	34,2	1:02	25,3	0:57

Fuente: INE Encuesta de Empleo de Tiempo, 2009-2010

[Instituto Nacional de Estadística](#)

Uno de los pasos más importantes de nuestra sociedad hacia la igualdad entre mujeres y hombres ha sido la incorporación de la mujer al trabajo remunerado. Este logro no ha venido acompañado de la deseada "incorporación" del hombre al trabajo doméstico o, lo que es lo mismo, las tareas domésticas siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, aunque trabajen también fuera de casa. El reparto de tareas y la corresponsabilidad en el espacio doméstico es una de las estrategias fundamentales para reequilibrar la participación de hombres y mujeres en la esfera de lo privado y lo público.

Según los datos de la encuesta, el trabajo a tiempo parcial, la ayuda de la red familiar, la ayuda doméstica remunerada, el reparto de responsabilidades entre los miembros de la pareja, vivir cerca del trabajo o del colegio de las hijas e hijos, el horario de trabajo y los servicios que ofrecen los centros escolares son las estrategias que se señalan como las que más ayudan a las mujeres y a los hombres a hacer compatible el trabajo y la familia.

En España la **fórmula de contratación a tiempo parcial** para la conciliación no está tan extendida como en los países centroeuropeos. Así, en 2008, el porcentaje de población ocupada que trabajaba con un contrato de este tipo se situaba en torno al 11% y, en la actualidad, con los datos de la Encuesta sobre Fuerza Laboral de Eurostat (2014) se encuentra en 16%, porcentaje un 3,71% inferior al promedio del 19,71% de la Unión Europea de los 28 (UE-28). En este sentido, destacan las diferencias entre países, ya que el porcentaje que supone el empleo a tiempo parcial entre casi un 49,8 % de Holanda, y un 7,7%, de Grecia.

En el caso de países como Alemania, Austria, Reino Unido, Dinamarca, Suecia, Bélgica e Irlanda, el trabajo a tiempo parcial representó en cada caso alrededor de una cuarta parte de las personas que tienen empleo. Por el contrario, el empleo a tiempo parcial era relativamente poco común en Bulgaria (2,5% de la población ocupada) y Eslovaquia (4,5%).

Por otro lado, hay que destacar que la incidencia del trabajo a tiempo parcial difiere significativamente entre hombres y mujeres. Así un tercio (32,1%) de la población femenina ocupada tuvo un empleo con contrato a tiempo parcial, mientras que en el caso de los hombres, fue sólo un 8,8%.

Respecto a los motivos, en España, el 17,87 % de las mujeres que tienen un contrato a tiempo parcial lo han hecho para responder al cuidado de personas dependientes y obligaciones familiares frente al 2,50% de los hombres.

En las mujeres esa contratación a tiempo parcial supone un menor poder adquisitivo y una mayor dependencia económica de sus parejas y de cara al futuro se verán afectadas sus pensiones. Además, la contratación a tiempo parcial, afecta significativamente a su crecimiento profesional y a sus posibilidades de promoción.



Para profundizar.

"Escasa sensibilidad del sistema de pensiones a las cuestiones de género" (2014) Maria Isabel Martínez Martín y Nuria Guilló

Fuente: [Fundación Encuentro](#)

En segundo lugar, respecto a la **ayuda de la red familiar**, destaca el papel que están llevando a cabo las abuelas tal como se señala en el Estudio "Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Presente y futuro" (2011). Según este estudio, en el 84,2% de los casos, la ayuda de las abuelas responde a las restricciones que imponen los trabajos de los padres y madres.

La actividad de cuidado requiere mucha dedicación, dado que la mitad de las entrevistadas dice que dedica más de 4 horas diarias. Respecto al número de nietos y nietas a los que cuidan, el 64,4% de las abuelas cuida a uno, el 26,3% a dos y el 3,5% a más de tres.

En relación con las actividades de cuidado que realizan, más de la mitad de las abuelas suele acompañar a las niñas y niños al colegio o a la guardería y el 93% de las abuelas proporciona alguna comida.



Para consultar

"Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Presente y futuro" (2011) Instituto de la Mujer

Fuente; [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)

"Abuelas cuidadoras en el siglo XXI: recurso de conciliación de la vida social y familiar" (2012) Joana Maria Mestre Miquel Juana Guillén Palomares y Fernanda Caro Blanco.

Fuente: [Universidad de Huelva](#)

"Las madres, principales cuidadoras de los hijos en el 82% de los casos, seguidas de las abuelas"

Fuente: [Radio Televisión Española](#)

Por otra parte, en relación a la **ayuda doméstica remunerada**, algo más de la cuarta parte de los hogares con menores de 18 años (28%) cuenta con algún tipo de ayuda doméstica remunerada. En la mayor parte de los casos (73%) se trata de una ayuda puntual, limitada a unas horas a la semana y fundamentalmente, esta ayuda doméstica se dedica a limpiar la casa (85,5%), planchar (58%) y lavar y tender la ropa (51%).

La existencia de ayuda remunerada está fundamentalmente asociada al nivel socioeconómico: más de la mitad de los hogares considerados de nivel alto (54,5%) cuentan con ella, así como el 29,5% de las de nivel medio y sólo el 11,5% de las de nivel bajo.

En cuanto al **reparto de responsabilidades familiares entre los miembros de la pareja**, de forma general, existe una distribución diferente entre el reparto de las tareas a realizar por mujeres y hombres.

Así, las actividades culinarias, son efectuadas por 80 de cada 100 mujeres, frente a 46 de cada 100 hombres. Las tareas de mantenimiento del hogar también son desarrolladas principalmente por las mujeres, el 91,9% frente al 74,7% en el caso de los hombres. Además, la diferencia más importante la podemos encontrar respecto a la colada y el planchado, sólo el 3,9% de los hombres dedica tiempo a esta tarea (35 minutos de media) frente al 34% en el caso de las mujeres (1 hora y 8 minutos de media.).

Por otro lado, las mujeres se ocupan en mayor medida de gestiones administrativas y del funcionamiento de la casa, como por ejemplo las compras, que son efectuadas por el 48,5%, frente a un 28,9% de hombres.

Tabla: Distribución de las actividades en el ámbito doméstico en un día (Horas y minutos diarios) según sexo

Actividades principales	Hombres		Mujeres	
	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
Hogar y familia	74,7	2:32	91,9	4:29
Actividades culinarias	5,2	1:22	15,3	1:37
Mantenimiento del hogar	46,4	0:55	80,5	1:44
Colada	31,8	0:53	64,2	1:17
Planchado	3,9	0:35	34	1:08
Jardinería y cuidado de animales	15,7	1:54	10,7	1:08
Construcción y reparaciones	5,2	1:51	1,2	1:22
Compras y servicios	31,6	1:04	47,2	1:07
Gestiones del hogar	2,4	0:57	1,9	0:46
Cuidado de menores	16,7	1:46	22,2	2:22
Ayudas a personas adultas miembros del hogar	2,5	1:41	3,8	1:40

Fuente: INE Encuesta de Empleo de Tiempo, 2009-2010 (últimos datos publicados).

[Instituto Nacional de Estadística](#)

En cuanto a las diferencias en el tiempo dedicado a las personas dependientes, de acuerdo con los datos del Panel de Hogares de la Unión Europea, en España, el 28,7% de las mujeres dedican más de sesenta horas a la semana al cuidado de las hijas e hijos, frente al 3,9% de los hombres. En el lado opuesto, el 41,5% de los hombres declaran dedicar menos de veinte horas a la semana frente al 24,6% de las mujeres.

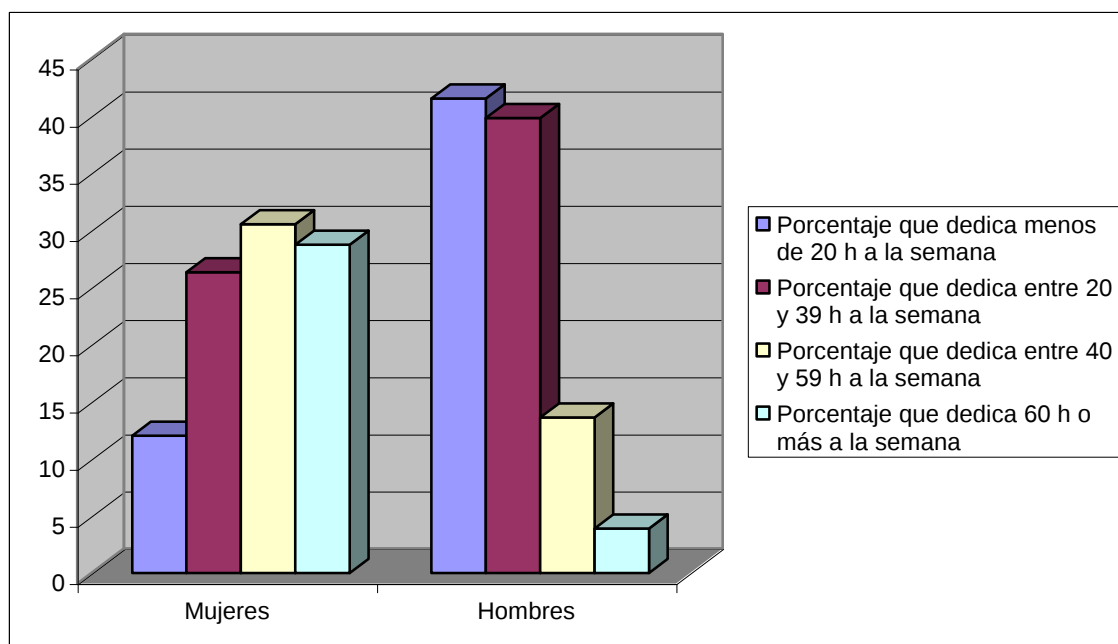
El Panel de Hogares de la Unión Europea se ha sustituido por la Encuesta de Condiciones de Vida y, básicamente, se refiere a datos para determinar el nivel de pobreza.



Para más información

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

Gráfico: Tiempo dedicado al cuidado de niñas y niños

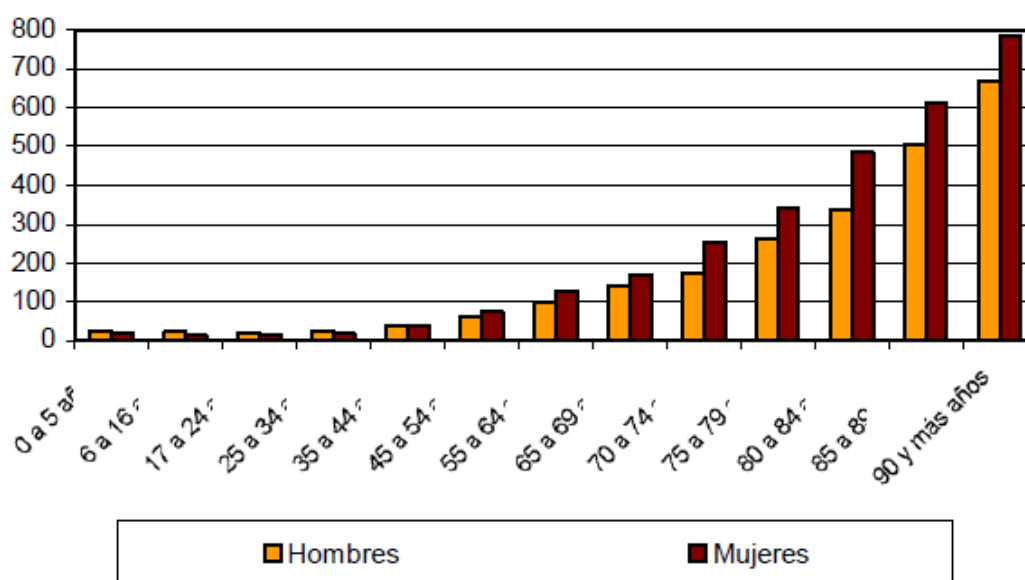


Fuente: INE. Panel de Hogares de la Unión Europea (2001)

El número total de personas residentes en hogares españoles que declaran tener alguna discapacidad asciende a 3.847.900, lo que supone un 8,5% de la población, según los resultados de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) del año 2008.

Por sexo, más de 2,30 millones de mujeres afirman tener una discapacidad, frente a 1,55 millones de hombres. Las tasas de discapacidad de las mujeres son más elevadas que las de los hombres en edades superiores a 45 años. En los tramos de edad inferiores a 44 años las tasas de los hombres superan a las de las mujeres.

Gráfico: Personas con discapacidad por edad y sexo (Tasas por mil)



Fuente: INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) del año 2008.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es/)

Según esta encuesta, son las familias las que están asumiendo, en su mayor parte, el cuidado de las personas dependientes, a través de lo que ha

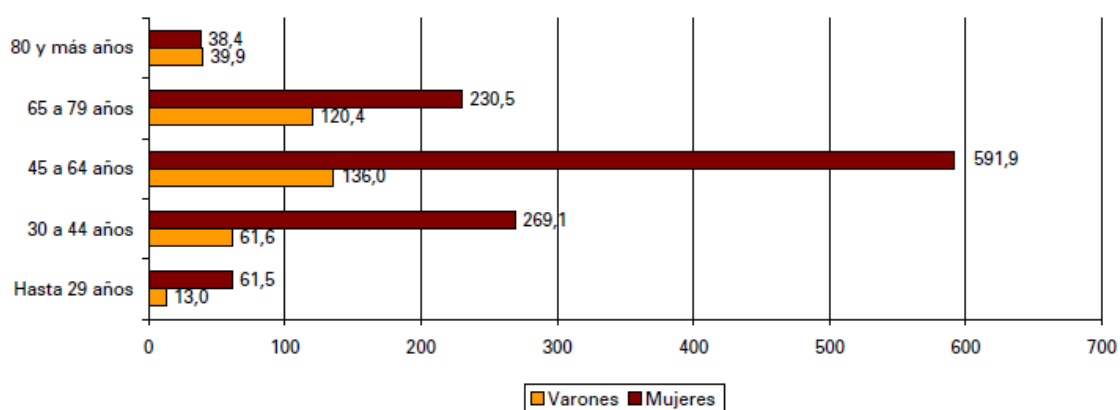
dado en llamarse "apoyo informal". Aunque hay que aclarar que estos cuidados han recaído y recaen casi en exclusiva, en las mujeres del núcleo familiar (madres, cónyuges, hijas, hermanas, etc. de las personas dependientes). Según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) del año 2008, el 76,3% de las personas identificadas como cuidadoras principales son mujeres.

El perfil de la persona principal que presta cuidados personales es una mujer, de entre 45 y 64 años, que reside en el mismo hogar que la persona a la que presta cuidados.

Por edad, por cada hombre de hasta 64 años que realiza estas tareas hay cuatro mujeres cuidadoras. A su vez, en el tramo de 80 y más años las tareas de cuidadores se reparten equitativamente por sexo.

Por lugar de residencia del cuidador principal, el 79,3% reside en el mismo hogar que la persona a la que presta cuidados. Cabe destacar que para el 20,7% restante, nueve de cada 10 cuidadores son mujeres.

Gráfico: Personas que reciben cuidados personales según el grupo de edad y sexo del cuidador (miles de personas)



Fuente: INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) del año 2008.

[Instituto Nacional de Estadística](http://inec.es)



Capítulo I del Libro Blanco de la Dependencia

El perfil de las personas cuidadoras no profesionales es el siguiente:

- Mujer.
- Edad comprendida entre los 45 y 55 años.
- El 43% son hijas, el 22% son esposas y el 7,5% son nueras de las personas dependientes.
- Comparten el domicilio.
- No tienen una ocupación laboral formal. El 73% están en desempleo.
- El 43% tiene estudios primarios.
- Prestan atención y ayuda diaria.
- Apenas existe una rotación familiar o sustituciones de las personas cuidadoras.

Fuente: [Imsero](#)

Dentro de los **servicios de proximidad** que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debemos distinguir entre los centros para menores como: guarderías, centros escolares, ludotecas,... y los servicios destinados a personas dependientes (mayores y personas con discapacidad): servicios de ayuda a domicilio, centros de día, centros de noche, residencias....

Las **guarderías y los centros escolares** se reconocen como uno de los recursos principales para ayudar a hacer compatible la participación en el mundo laboral y el cuidado de los y las menores. Según el Estudio del Instituto de Estudios Fiscales (2003), en España sólo el 2% de los niños y niñas de 0 a 3 años tiene plazas en guarderías financiadas por el sector público, frente al 50% en Alemania, el 48% en Dinamarca, el 33% en Suecia, o el 31% en Noruega.



Para profundizar:

Artículo "Guardería, ludoteca, bebeteca, 'kinder'"

Fuente: [Diario El País](#)

Artículo "Trabajar y tener hijos: el aún largo camino hacia la plena conciliación familiar en Europa"

Fuente: [Diario 20 minutos](#)

Por otro lado, la falta de coordinación entre los horarios escolares y laborales y las vacaciones escolares, considerablemente más prolongadas que las que disfrutaban los trabajadores y las trabajadoras, dificultan la conciliación.

En cuanto a los **servicios de atención a las personas dependientes**, apuntar que, actualmente, el porcentaje de personas mayores de 65 años atendidas por instituciones públicas se sitúa en el 2,8% en España (mientras que en Holanda alcanza el 10%, el 7,2% en Finlandia, el 7,1% en Noruega, el 5,7% en Dinamarca, o el 5,4% en Suecia).

Del mismo modo, el porcentaje de personas mayores que disfrutaban en España de servicios de atención domiciliaria es del 1%, frente al 24% de Finlandia, el 17% de Dinamarca, el 14% de Noruega o el 13% de Suecia.

Además, según los datos del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) existen aproximadamente 240.000 plazas en residencias para personas mayores, mientras que la estimación de personas con necesidades de atención asciende a unas 700.000.

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia se dirige a paliar esta situación. Con esta Ley se crea un **nuevo derecho de ciudadanía**: el derecho de las personas que no se pueden valer por sí mismas (personas mayores y personas con discapacidad) a recibir atención por parte del Estado.

La Ley 39/2006 configura el Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia como cuarto pilar del Estado de Bienestar en nuestro país, tras el Sistema Nacional de Salud, el Sistema Educativo y el Sistema de pensiones, que fueron desarrollados en la década de los ochenta.

La atención a las personas en situación de dependencia y la promoción de su autonomía personal deberán orientarse a la consecución de una mejor calidad

de vida y autonomía personal, en un marco de efectiva igualdad de oportunidades.

La prestación de atención a la dependencia podrá tener la naturaleza de servicios y de prestaciones económicas e irán destinadas, por una parte, a la promoción de la autonomía personal y, por otra, a atender las necesidades de las personas con dificultades para la realización de las actividades básicas de la vida diaria.

La prioridad en el acceso a los servicios vendrá determinada por el grado y nivel de dependencia y, a igual grado y nivel, por la capacidad económica del solicitante.

El **catálogo de servicios** comprende los servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia, en los términos que a continuación se especifican:

- a. Los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal.
- b. Servicios de Teleasistencia.
- c. Servicio de Ayuda a domicilio.
 - Atención de las necesidades del hogar.
 - Cuidados personales.
- d. Servicio de Centro de Día y de Noche.
 1. Centro de día para mayores.
 2. Centro de día para mayores de 65 años.
 3. Centro de día de atención especializada.
 4. Centro de noche.
- e. Servicio de Atención Residencial.
 - Residencia de personas mayores en situación de dependencia.
 - Centro de atención a personas en situación de dependencia, en razón de los distintos tipos de discapacidad.

Asimismo, la ley de dependencia configura una serie de prestaciones económicas:

a. Prestación económica vinculada al servicio.

Se reconocerá únicamente cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado, en función del grado y nivel de dependencia y de capacidad económica del beneficiario o beneficiaria.

b. Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a unidades no profesionales.

Se reconocerá cuando la persona beneficiaria esté siendo atendida en el entorno familiar y se reúnan una serie de características.

El cuidador y/o cuidadora deberá ajustarse a las normas sobre afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social que se determinen reglamentariamente.

c. Prestación económica de asistencia personal.

Su objetivo es contribuir a la contratación de un o una asistente personal durante un número de horas, que facilite a la persona beneficiaria el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria.



Para consultar

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia.

Fuente: [Boletín Oficial del Estado](#)



Para más información

Estudio sobre la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

Conclusiones del Estudio "**La conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas**", Abril de 2005, realizado en el marco de las actividades del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

El estudio tiene un doble objetivo, por una parte, conocer cómo y en qué grado compatibilizan, actualmente, las personas trabajadoras su vida laboral y familiar y, por otra, saber cuál es la posición de las empresas radicadas en España con respecto a este asunto y su disponibilidad o no para favorecer esa compatibilidad y en qué términos.

Se ha realizado sobre dos muestras diferenciadas: población potencialmente activa de 16 a 65 años, de ambos sexos, residente en todo el territorio del Estado español y un conjunto de empresas radicadas en España, entre las que se ha prestado especial atención a un grupo con alto grado de feminización en su mano de obra (porcentaje de trabajadoras mayor o igual al 65%).

El 46% de la población entrevistada considera que la compatibilidad de la vida familiar y laboral es algo muy complicado.

Esta apreciación de dificultad es mayor entre las mujeres, donde supera el 51%, que entre los hombres (40,6%). Para las mujeres ocupadas el porcentaje asciende al 55%.

Ante estas dificultades, hasta el 65% de la población se manifiesta dispuesta a pagar más impuestos a cambio de una mejora de los recursos de apoyo para los cuidados familiares.

Barreras sociales y estructurales para la compaginación de la vida familiar y laboral

Se han clasificado dos tipos de barreras: las relativas a la estructura social, que consisten en la persistencia de la división sexual del trabajo, y las relativas a la estructura económica u orientación de las empresas hacia la obtención de la máxima productividad.

La tradicional asignación de roles sexuales continúa operando cuando la mujer se incorpora al mercado laboral. Básicamente se trata de una barrera que nace del conflicto que puede darse cuando roles diferentes, y hasta ahora separados (el rol de cuidador y el de proveedor), convergen de forma persistente y desigual en un mismo actor social, las mujeres.

Casi una tercera parte de las personas entrevistadas considera que la mujer debe trabajar menos horas que el hombre, con el fin de que pueda ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares.

Es a las mujeres a quienes las personas entrevistadas atribuyen, con mayor frecuencia, el deber de dejar de lado su ocupación para cuidar de la familia: Más de un 45% considera, por ejemplo, que éstas son quienes deben abandonar la actividad laboral tras tener su primer hijo/a.

La conciliación como un problema familiar

El análisis muestra un conflicto de intereses entre empresas y trabajadores/as en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral. Desde las empresas, las cargas familiares se perciben, con frecuencia, como una amenaza para el rendimiento laboral.

En más del 60% de las empresas de la muestra se opina que la compaginación debe solucionarse por las familias de forma privada, a la vez que casi un 70% considera que la empresa debe tener una orientación exclusiva hacia el logro de la mayor productividad.

Por otro lado, es destacable que, en casi un 43% de las mismas, se cree que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento laboral de las mujeres y, a su vez, casi un 15% de las mujeres entrevistadas se han sentido alguna vez discriminadas en un proceso de selección.

Más de un 70% de los/as responsables de personal considera que la implantación de medidas favorecedoras de la conciliación supone incrementos en las cargas de trabajo del resto de la plantilla, cuando el trabajador/a se encuentra en situación de excedencia o permiso, y más de un 60% considera que existen dificultades para adaptar y formar al personal de sustitución. La apreciación de estas dificultades e inconvenientes es mayor en las empresas más pequeñas.

Igualmente, el 41,3% de las personas responsables considera que la aplicación de estas medidas es una limitación de su competitividad.

Efectos no deseados de las barreras para la conciliación

Son muy frecuentes las apreciaciones relativas a la incidencia negativa de los problemas relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral en aspectos tales como la incomunicación en el seno de la familia, la educación de los hijos e hijas o las relaciones laborales.

Casi el 64% de los hombres opina que las dificultades para compatibilizar la vida familiar y laboral deterioran la educación de los/as hijos/as; en las mujeres el porcentaje, aunque también es elevado, desciende 6 puntos. Asimismo, los hombres reconocen en un 51% que el uso de medidas de conciliación da lugar a conflictos en el centro de trabajo, mientras que solo el 44% de mujeres comparten este criterio.

Es interesante constatar que más del 65% de las amas de casa podría estar viviendo en disonancia con su situación de inactividad laboral, ya que manifiestan su deseo de tener una ocupación remunerada fuera del hogar.

Medidas de la Ley de Conciliación

Los datos confirman que el conocimiento de estas medidas está poco extendido entre la población en edad laboral: sólo un 16% ha sido capaz de recordar e identificar alguna medida. Son las mujeres con niveles altos de estudios quienes manifiestan un conocimiento mayor.

Respecto a las empresas, los datos ponen de manifiesto, también, un cierto desconocimiento de las medidas recogidas en la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**. Únicamente un 30% entendió lo que se les preguntaba y recordó alguna medida.

Con relación a la extensión del uso, el porcentaje que reconoce haber hecho uso de alguna medida legislativa se sitúa en el 42%. El disfrute de excedencias o de reducciones de jornada es muy limitado, se dio en un 2,4% y un 7,4% de los casos, respectivamente, y mayoritariamente por las mujeres (3,1% y 8,8%). Las bajas por paternidad oscilan entre el 2,5 y el 1,5% del total de las disfrutadas.

Asimismo, un 11,2% de las mujeres reconoce haber sufrido consecuencias laborales no deseadas tras haber hecho uso de las medidas legales. Entre los hombres el porcentaje desciende al 5,9%.

La medida más generalizada -flexibilidad horaria en el comienzo y finalización de la jornada- se da en el 36% de las empresas. La elección libre de turnos e intercambio entre compañeros/as, en un 31,6%, y el trabajo a tiempo parcial con posibilidad de retorno al tiempo completo, en un 26%.

Opciones como las ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes o las guarderías en centros de trabajo concentran un uso residual, inferior al 3%. La posibilidad de efectuar parte del trabajo en el hogar (teletrabajo) se da en poco más de un 5% de las empresas.

El reconocimiento de estas medidas en los convenios colectivos se muestra aun más débil, sólo se da en un 20% de las empresas.

Abandono del mercado laboral por razones familiares

Casi un 30% de las mujeres con experiencia laboral previa abandonaron el mercado de trabajo durante un período prolongado, mientras que en los hombres esta circunstancia se dio en un 12%.

En los hombres, las razones del abandono se relacionan sobre todo con problemas de salud o directamente con la pérdida del puesto de trabajo. Por el contrario, en las mujeres, las motivaciones son bien distintas: más de un 40% lo hizo debido al nacimiento de un hijo/a. Esta circunstancia se dio tan sólo en poco más de un 2% de los hombres.

Las dificultades de reincorporación también se encuentran social y sexualmente segmentadas. Se identifican más dificultades de reincorporación en las rentas más bajas y en las mujeres.

Para éstas, las dificultades están relacionadas con la compatibilidad del trabajo y las responsabilidades familiares (22%), así como con la edad (27%).

Prácticas y estrategias para conciliar la vida familiar y laboral

Las mujeres ocupadas dedican un 111% más de tiempo que los hombres a las tareas domésticas, tres horas y 10 minutos diarios, frente a una hora y media.

Con respecto a las actividades de cuidado y atención a menores, se observa que las mujeres dedican un 56% más de tiempo que los hombres, tres horas y treinta y ocho minutos diarios, frente a dos horas y veinte minutos. Ello supone que las mujeres dedican algo más del 60% del tiempo global dedicado por ambos sexos a estas tareas.

En el caso de la atención a mayores dependientes, se observa una mayor desigualdad en la dedicación de tiempo según sexo que en el caso del cuidado a menores. Las mujeres dedican un 81% más de tiempo que los hombres a esta actividad, una hora y treinta y seis minutos diarios, frente a cincuenta y tres minutos, desempeñando el 64% del tiempo global destinado al mismo por ambos sexos.

En relación a las actividades consideradas como puntos clave del cuidado de hijos/as, un 80% de las personas entrevistadas con menores a su cargo reconoce que es la madre la responsable principal del acompañamiento al médico, un 76% en las reuniones escolares, y un 72% de la atención en situaciones de enfermedad y en el cuidado de los y las menores de tres años que no van a la guardería.

La participación del padre en estas actividades adquiere un cierto peso únicamente en las que podríamos calificar como menos intensas: en el acompañamiento al colegio -en un 59% de los casos- y al médico -en un 7%-.

La importancia de las abuelas maternas se observa de forma especialmente notable en el caso de las mujeres ocupadas: las madres de estas mujeres asumen el rol de responsable principal de la atención de menores durante las vacaciones escolares en un 20% de los casos, asimismo, atienden a los y las menores de tres años cuando no van a la guardería en un 22% y se hacen cargo de las situaciones de enfermedad de los menores en un 15% de los casos.

Fuente: [Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres](#)

Artículo "**Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras**" de Constanza Tobío Soler, Profesora de la Universidad Carlos III de Madrid.

Fuente: [Revista Española de Investigaciones Sociológicas](#)

Para terminar este epígrafe, vamos a hacer referencia a las **políticas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral**, llevadas a cabo por la Administración Pública. En este sentido, podemos distinguir tres ámbitos de actuación:

1. Medidas en el ámbito del mercado laboral

El RDL 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se ha visto modificado en su redacción por las reformas introducidas, entre otras por las siguientes normas:

- Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad en el trabajo.
- Ley 39/199, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

De este modo, en el Estatuto de los Trabajadores se citan como **causas de suspensión del contrato de trabajo**, la maternidad, la paternidad, el riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un o una menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de 6 años, cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por prevención del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

En el **apartado de excedencias**, se contemplan, como derechos individuales de los y las trabajadoras, los siguientes:

- Excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retributiva.

En relación con la **jornada de trabajo**, se establecen los siguientes permisos:

- Por **lactancia de un hijo o una hija menor de 9 meses**. Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador/ trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador o de la trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las

empresas. La trabajadora o el trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresariado con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

- **Nacimiento de hijos prematuros o hijas prematuras** o que, por cualquier causa, deban permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario.
- Reducción de la jornada por razones de **guarda legal de un o una menor de 8 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial**, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo **diaria**, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora o al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. **Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la trabajadora o el trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.** La trabajadora o el trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresariado con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada
- **Reducción de la jornada**, por razones **del cuidado directo de un familiar**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñe actividad retribuida.
- **Reducción de jornada** para las **trabajadoras víctimas de violencia de género**, con disminución proporcional de su salario, o bien a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del

horario, o de la aplicación de un horario flexible, en los términos que se establezcan en los convenios colectivos.



Para consultar

Artículo "¿Por qué resultan poco eficaces las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar?"

Fuente: [Pikara Magazine](#)

2. Medidas en el ámbito de las prestaciones de servicios

Guarderías, servicios de asistencia domiciliaria, etc. Tal y como vienen recogidas en la Ley **39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia**, que ya hemos tratado en la unidad, o como ha anunciado el gobierno en cuanto a la ampliación del servicio público de guarderías a los y las menores de 3 años, en los próximos años.



Artículo

Artículo "Según la OCDE, España necesita favorecer la conciliación" (2011).

Fuente: [Público](#)

Artículo "Los diez retos de la conciliación frente a la crisis económica" (2012).

Fuente: [Expansión](#)

Artículo "Las jornadas laborales intensivas, claves para una buena conciliación social y familiar" (2014)

Fuente: [Te interesa.es](#)

3. Medidas en el ámbito de las prestaciones económicas directas e indirectas

En España, existen varios tipos de medidas:

- Deducción por maternidad. Recogida en el artículo 83 del RD Legislativo 3/2004 (Texto refundido de la Ley del IRPF). Establece una deducción para las mujeres que trabajen fuera del hogar con hijas e hijos menores de 3 años, de hasta 1.200 euros anuales por cada uno o una y se podrá solicitar a la Agencia Tributaria el abono de esa cantidad a razón de 100€ mensuales por cada menor que genere derecho a esta deducción.
- En las Comunidades Autónomas, además de las deducciones estatales de la cuota del IRPF, se están aplicando otras deducciones tales como:
 - Deducciones Por nacimiento o adopción.
 - Deducciones por cada hijo/a.
 - Deducciones por cada hijo/a con discapacidad.
 - Deducciones por gastos de guardería.

En cuanto al análisis de las medidas en el ámbito del mercado laboral, los datos nos muestran que los permisos y excedencias laborales, son solicitados, mayoritariamente por las mujeres (el 98,25% en el caso de los permisos y el 95,48% en el caso de las excedencias).

Respecto al permiso de paternidad, de 13 días, que contempla la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 1.755.148 hombres lo han solicitado desde 2007 hasta el 2013.

Tabla: Excedencias para el cuidado de hijas e hijos

	Total	%Madres
2000	8.339	96,02
2001	10.163	96,43
2002	12.694	96,16
2003	13.879	96,38
2004	16.963	96,34
2005	18.942	95,23
2006	20.225	95,33

2007	32.979	94,06
2008	28.724	94,40
2009	33.942	95,50
2010	34.818	95,48
2011	34.128	93,80
2012	29.651	94,98
2013	28.038	94,50

Fuente: Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades. "Las Mujeres en Cifras" 2014.

[Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)

Tabla: Permisos de maternidad

	Ambos sexos (Datos absolutos)	% Madres
2000	192.422	99,03
2001	208.695	98,69
2002	224.419	98,52
2003	239.858	98,46
2004*	282.080	98,37
2005*	299.605	98,24
2006*	320.554	98,36
2007	331.642	98,43
2008	359.160	98,45
2009	340.512	98,32
2010	332.557	98,25
2011	324.405	98,21
2012	298.732	98,32
2013	288.842	98,30

Fuente: Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades. "Las Mujeres en Cifras" 2014.

[Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)

Tabla: Permisos de paternidad

	Permisos de paternidad
2007	173.161
2008	279.756
2009	273.024
2010	275.637
2011	269.715
2012	245.867
2013	237.988

Fuente: Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades. "Las Mujeres en Cifras" 2014.

[Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)



Para profundizar

Artículo: "La ampliación del permiso de paternidad a un mes se aplaza"

Fuente: [Diario El Mundo](#)

Cierre con perspectiva

"Nos han enseñado a tener miedo a la libertad; miedo a tomar decisiones, miedo a la soledad. El miedo a la soledad es un gran impedimento en la construcción de la autonomía".

Marcela Lagarde es Doctora en Antropología y profesora de los Postgrados de Antropología y de Sociología de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). También es Asesora en el Postgrado en Estudios de Género de la Fundación Guatemala y en la Diplomatura en Género y Desarrollo de la UNAM.