

S i n d i k a l H e z i k e t a S a h o n d u z



oro korra

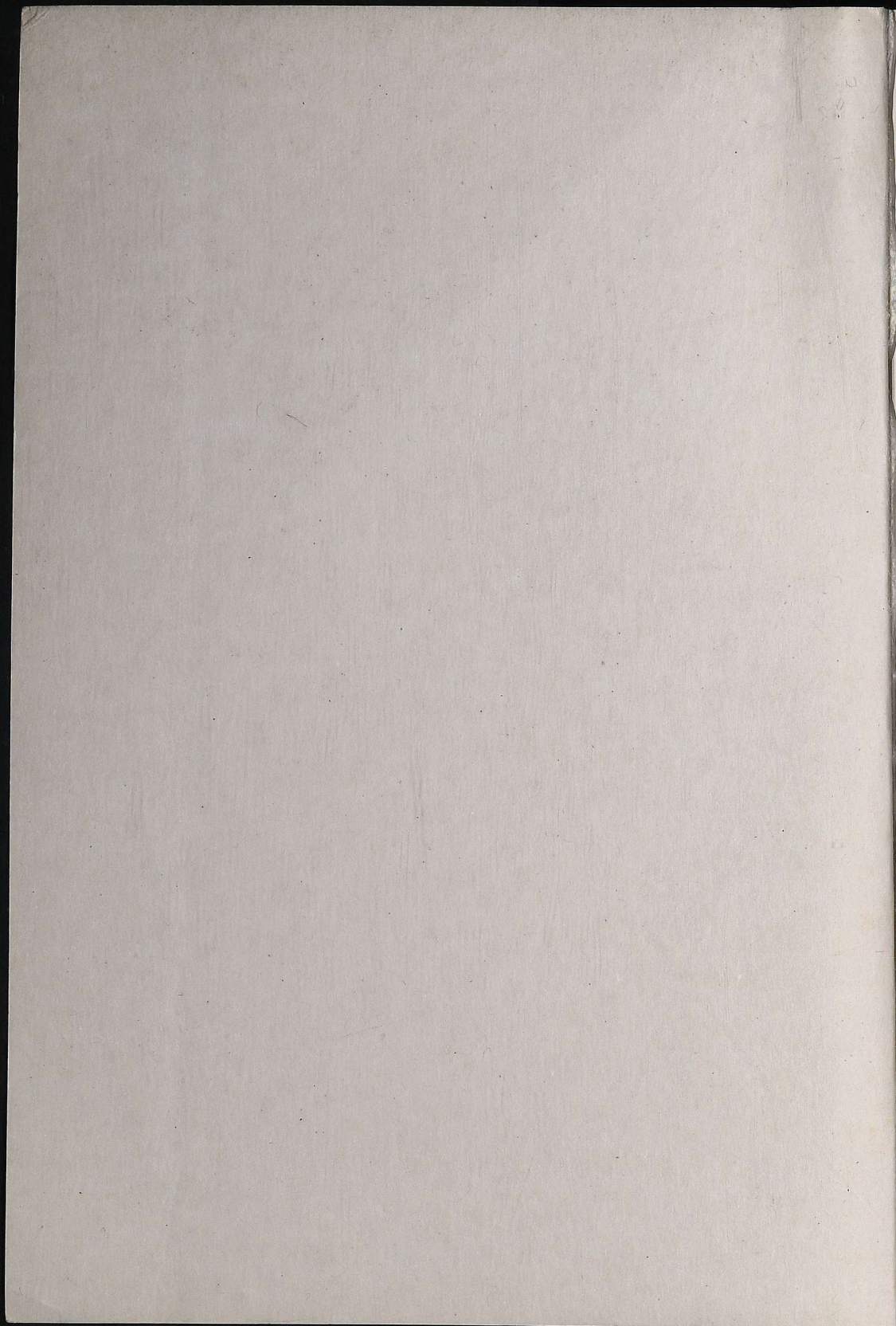


8.

Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género



LAB
Hezkuntza



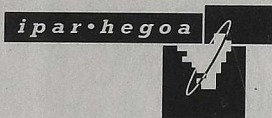
8.

**Apuntes sobre la
protección social
desde la perspectiva
de género**

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

Autores: **Jaione Untzila**
Joseba Mikel Garmendia

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioa**



EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZI, EKONOMI, LAN
ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

JUNIO de 2000

8.

oro korra

Sindikal Heziketa

Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

0.- INTRODUCCIÓN

1.- APROXIMACIONES TEÓRICAS AL ESTADO DEL BIENESTAR Y LA INCORPORACIÓN DE LA DIMENSIÓN GÉNERO.

- 1.1.- Los regímenes del estado de bienestar.
- 1.2.- Estados de bienestar, críticas y aportaciones desde una perspectiva de género.

2.- EL TRABAJO DOMÉSTICO FAMILIAR O DE PRODUCCIÓN-REPRODUCCIÓN: PRINCIPIO DE DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

3.- LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL.

- 3.1.- El trabajo a tiempo parcial
- 3.2.- La mujer trabajadora autónoma
- 3.3.- La inserción laboral de mujeres de distintas generaciones

4.- POLÍTICAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

- 4.1.- Las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad y a favor de familiares.
- 4.2.- Prestaciones por desempleo
- 4.3.- Maternidad y riesgo durante el embarazo
- 4.4.- Rentas mínimas

5.- LA POBREZA ESPECÍFICA DE LAS MUJERES.

- 5.1.- Transformaciones en la estructura familiar

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

La mayoría de las investigaciones socioeconómicas sobre el estado de bienestar no mencionan la situación en la que se encuentran las mujeres, ignorando las diferencias en la provisión de bienestar entre los géneros.

Hay escasas informaciones sobre los efectos específicos y diferenciados de las políticas sociales sobre mujeres y hombres.

Dándose por supuesto que la intervención pública en la provisión de bienestar, beneficia de manera no discriminatoria a todas las personas independientemente del género de cada una.

En los enfoques tradicionales de clase sobre los estados de bienestar, se estudiaba la relación mercado laboral-estado.

El enfoque feminista en cambio, plantea como centro de estudio la conexión familia (mujeres)-mercado de trabajo-estado, es decir, la relación entre trabajo remunerado, no remunerado y bienestar, haciendo especial hincapié en el importante papel que desempeña la estructura familiar en el suministro de bienestar.

Estos apuntes pretenden desarrollar el tema de la protección social desde la perspectiva de género, es decir, cómo el género repercute de forma diferenciada en la obtención de prestaciones sociales.

Para ello hemos distribuido el trabajo en cinco partes diferentes:

En primer lugar, realizamos un somero repaso por las teorías más importantes que caracterizan el estado del bienestar, añadiendo diferentes modos de enfoque y aportaciones desde visiones feministas.

En segundo lugar, abordamos la esfera del ámbito doméstico. Damos unas pinceladas sobre el mismo y el tipo de relaciones existentes.

En tercer lugar, analizamos la incorporación de la mujer en el mercado laboral asalariado, definiendo las particularidades de la misma. Cuestión que será clave a la hora de enfocar la incidencia real de las diferentes políticas de protección social.

En cuarto lugar, pasamos a analizar los diferentes mecanismos protectores en el caso vasco. Tras una descripción, analizaremos la adecuación de estos mecanismos al ámbito de las mujeres, poniendo de manifiesto los déficit existentes.

En quinto lugar, abordaremos la incidencia de la pobreza entre las mujeres, con el objeto de concluir con una manifestación de la actuación sesgada del estado del bienestar.

No queremos finalizar esta introducción sin agradecer la colaboración prestada por Isabel Otxoa, profesora en la UPV, Itziar Lopategi responsable de LAB Emakumeak, y Mari Paz García responsable de la Secretaría jurídica en el sindicato LAB.

Aproximaciones teóricas al estado del bienestar

1. Aproximaciones teóricas al estado del bienestar y la incorporación de la dimensión de género

Desde que hace un par de décadas la dimensión de género empezó a considerarse para los análisis sobre el desarrollo de los estados de bienestar, las aportaciones han sido muy diversas. A este respecto, el discurso feminista básicamente ha girado en torno a cuatro grandes aspectos: I) la noción de dependencia o independencia; II) la dicotomía público-privado y el concepto de ciudadanía; III) la relación entre el trabajo

remunerado y el no remunerado de las mujeres; y IV) las tareas de cuidado y el "bienestar familiar". En todos ellos, el estado de bienestar juega un papel crucial y sus políticas e influencias son decisivas para la situación socio-política-económica de las mujeres.

El análisis en profundidad de las políticas sociales es un tema muy complejo, debido básicamente al siguiente binomio: por una parte, las formas de provisión de las políticas sociales generan un impacto indudable en términos de segmentación por género de la ciudadanía; y por otra parte, hay que considerar la percepción generalizada sobre los roles de género, que evidentemente determinan el diseño y aplicación de las

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

políticas sociales. Además, debemos partir del hecho de que las mujeres no conforman un cuerpo social homogéneo ideológicamente hablando, ni en cuanto a intereses de clase, ni en cuanto a educación, formación, inserción en realidades diferenciadas.

1.1. LOS REGÍMENES DEL ESTADO DE BIENESTAR

Las tipologías y enfoques de los diversos estados de bienestar se vienen realizando en las últimas décadas elaborando comparaciones en base a la forma en la que los estados conceden los beneficios sociales: por derechos de ciudadanía, por las contribuciones personales a través del mercado laboral o a través de las necesidades. La discusión y la elaboración teórica darán un paso significativo especialmente a partir de la tipología basada en las variaciones de rasgos estructurales desarrollada por lo que se podría llamar la "escuela sueca" y en especial a los autores Esping-Andersen.

Un desarrollo relevante en los estudios comparativos ha sido la elaboración del concepto de "regímenes de política social", que ofrece una forma de analizar

las características cualitativas entre distintos sistemas estatales. Los regímenes de política social son "pautas institucionalizadas en la provisión de bienestar estatal estableciendo relaciones sistemáticas de conflicto, dominaciones y acuerdos entre el estado y las estructuras sociales. Tales pautas se refieren a los términos y condiciones bajo los cuales se pueden demandar recursos del estado y recíprocamente, los términos y condiciones de las obligaciones económicas, sociales y políticas con el estado. Los elementos constitutivos de los regímenes de política social pueden ser económicos, legales o políticos" ¹.

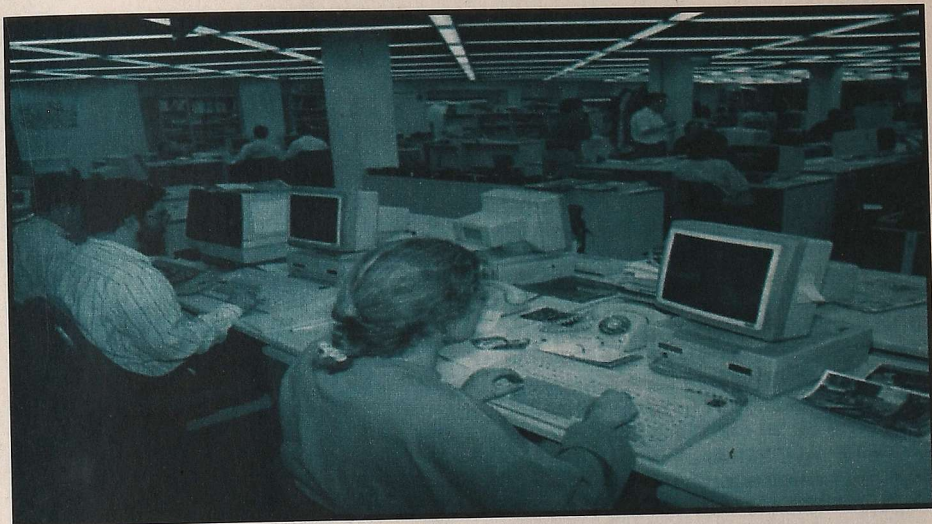
La tipología de "regímenes del estado de bienestar" elaborada por Esping-Andersen tiene como base tres dimensiones: las relaciones mercado-estado en la provisión de bienestar, los efectos del estado de bienestar en la estratificación social y el carácter de los derechos sociales de ciudadanía que implica la forma en que éstos afectan al proceso de "desmercantilización" ².

La tipología de estados de bienestar en países industrializados capitalistas según Esping-Andersen se definiría en

¹Orloff (1996): "Gender and the Welfare State", Working. Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones, Madrid.

²El término "desmercantilización" sería un indicador del grado en que las personas o las familias pueden mantener un nivel de vida aceptable independientemente de su participación en el mercado.

→ Aproximaciones teóricas al estado del bienestar y la incorporación de la dimensión de género



tres clases de regímenes diferentes: el conservador o de tipo continental (Estado Francés), el liberal de los países anglosajones y el socialdemócrata de los países escandinavos. Leibfried realiza nuevas aportaciones a la clasificación anterior y propone una nueva estructura. En su esquema este autor define cuatro regímenes de política social en la Unión Europea (tres de los cuales mantienen una cierta analogía con los de Esping-Andersen): Los escandinavos o "estados de bienestar modernos" (análogos al modelo socialdemócrata), los bismarkianos o "E.B institucionales" (conservador) y los anglosajones o "E.B. residuales" (liberal). El cuarto modelo que propone Leibfried "estados de bienestar

rudimentarios" o "Marco Latino" estaría representado por países del sur de Europa, siendo este último modelo el que diferencia a Leibfried con respecto a la clasificación hecha por Esping-Andersen.

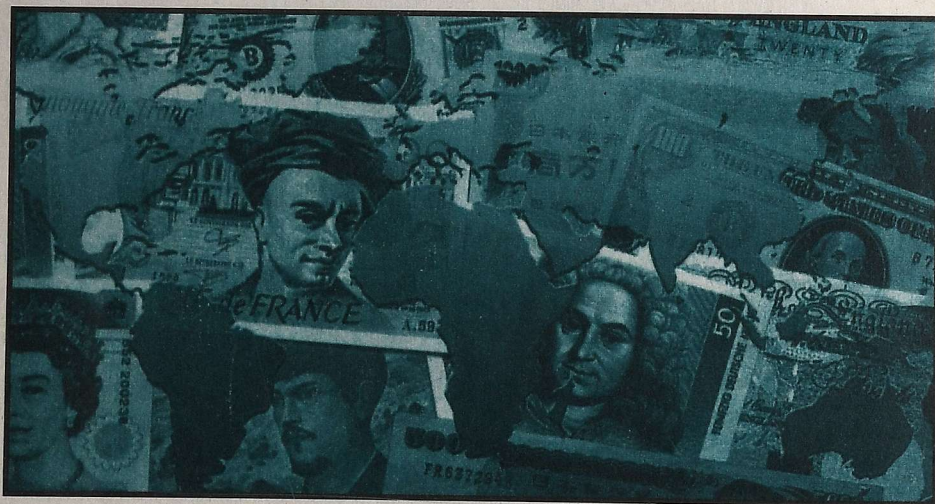
El régimen conservador existe principalmente en los países centroeuropeos como Alemania (de forma relevante), Austria, Italia y Francia. Este régimen enfatiza el desarrollo económico del capitalismo, está fuertemente comprometido con la conservación de la familia tradicional (familia entendida como proveedora de servicios y de estabilidad). El estado tiende a intervenir únicamente cuando la capacidad del núcleo familiar

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

para actuar en la provisión del bienestar se ha agotado. La participación en el mercado de trabajo constituye la principal vía de acceso al conjunto de programas sociales, puesto que la mayor parte de éstos va dirigida a los trabajadores (y a sus familias dependientes) que han contribuido, al igual que sus empresarios, a la financiación del sistema de provisión social. Este régimen se caracteriza porque los derechos sociales están ligados al status social y a las categorías ocupacionales, y la política social asegura y preserva la jerarquía del status existente. Este tipo de régimen promueve la subsidiariedad, es decir, los derechos dependen de la relación con un trabajador.

El modelo liberal se presenta en EEUU,

Canadá, Australia y, con matices, en el Reino Unido. Se caracteriza principalmente porque el estado promueve e intenta asegurar el mecanismo de mercado como proveedor de bienestar, forzando el desarrollo de iniciativas privadas en el campo de la protección social. Aboga por una libertad en el mercado de trabajo entendida como aquella en que cada persona es libre de elegir entre vender su fuerza de trabajo o sobrevivir en la pobreza. El estado es subsidiario del bienestar privado, asume una responsabilidad marginal. Sólo para el caso de las personas "excluidas" y las de bajos ingresos a través de un pobre sistema de asistencia social controlado por reglas estrictas. La reforma social está limitada por una



fuerte y tradicional ética del trabajo. Es compensador en última instancia otorgando beneficios y servicios residuales a aquellas personas que no logran integrarse en el mercado laboral.

El modelo socialdemócrata se ha desarrollado en los países escandinavos y de forma particular en Suecia. Al contrario que los anteriores, pretende una igualdad en los estándares más elevados por una doble orientación universalista e igualitaria. Así, este modelo excluye el mercado como proveedor de servicios sociales y promueve la solidaridad universal, intenta minimizar las cargas de la vida familiar y maximizar la independencia individual. De aquí que se comprometa con una parte importante de la responsabilidad de las tareas de cuidados aceptando que el precio social de la participación laboral de las mujeres es un elevado gasto público. Esto significa que el modelo enfatiza la oferta de servicios más que las transferencias monetarias. El concepto de ciudadanía aparece basado en la participación en el mercado laboral y no en los derechos individuales. Este régimen socialdemócrata supone una situación más ventajosa para las mujeres.

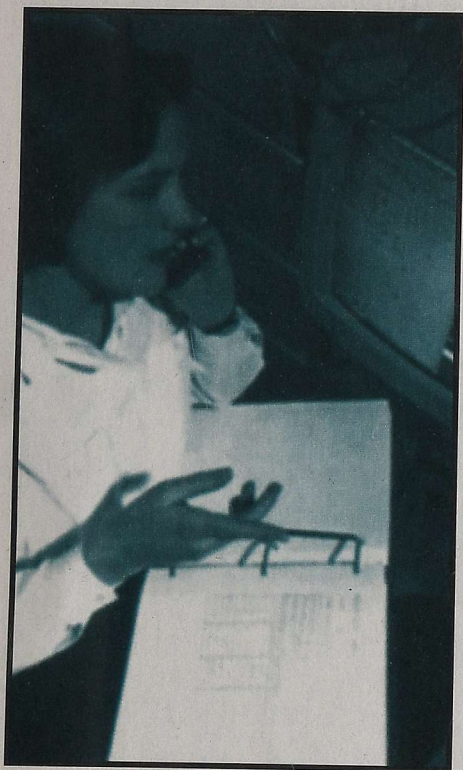
El modelo "rudimentario" definido por Leibfried estaría representado en el Estado Español, Portugal, Grecia y con matices, en Italia. Para que estos estados se conviertan en estados de bienestar modernos les falta la implantación legal, institucional y social. En algunos aspectos son similares al modelo anglosajón, pero a diferencia de éste se asientan en viejas tradiciones religiosas de bienestar y sus mercados de trabajo son muy distintos a países como Reino Unido o EEUU. Se caracterizan por una fuerte estructura familiar, baja natalidad, importante economía sumergida y, en general, alto desempleo. El mercado de trabajo está especialmente segmentado por sexos³. Algunos autores y autoras identifican al Estado Español con este último modelo, en cambio otras afirman que tiene más semejanza con el modelo conservador.

En cualquier caso, las caracterizaciones desarrolladas por todas estas personas han sido bien recibidas aunque naturalmente también han sido criticadas, más por insuficientes o inadecuadas que por erróneas. A nuestro interés, a pesar de los méritos que poseen para la comprensión de las relaciones sociales

³ Hay que matizar la supuesta homogeneidad de los países que presentan el "modelo rudimentario", ya que otros estudios afirman que las diferencias entre ellos impiden cualquier clasificación conjunta.

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

públicas-privadas hay que resaltar que los esquemas -en mayor o menor grado- permanecen "ciegos al sexo". Las mujeres desaparecen del análisis en el momento que no participan - o al menos no en las mismas condiciones que los hombres - en el mercado laboral, ya que en los esquemas desarrollados el trabajo doméstico y las tareas de cuidado no tienen ninguna importancia. La dimensión de género no se incluye de forma



sistemática en las distintas aproximaciones. De esta manera, no se considera un factor crucial en la determinación de los distintos modelos de los estados de bienestar aunque lo que sucede con las mujeres debiera ser un indicador básico de la forma cómo está organizada la sociedad y de la actuación de las políticas sociales.

1.2. ESTADOS DE BIENESTAR, CRÍTICAS Y APORTACIONES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Aunque existe un amplio abanico de críticas y propuestas, éstas se pueden dividir en dos grandes grupos con diferencias metodológicas y conceptuales entre ellas: unas pretenden extender el paradigma dominante de Esping-Andersen incorporando en su estructura la categoría género, y otras ofrecen propuestas de tipologías alternativas utilizando criterios de caracterización distintos.

Teniendo como referencia las anteriores aportaciones apuntamos a continuación una serie de aspectos y conceptos, que nos parecen relevantes para construir indicadores de igualdad de sexo en el trabajo y el bienestar, y que ayudan a realizar un análisis de los regímenes de políticas sociales, que rompa con los tradicionales basados en la clase social como variable principal.

Como es natural debemos partir de nuestra realidad: tenemos un mercado de trabajo que sigue estructurado de acuerdo a un modelo masculino, una división del trabajo por sexo de tal manera que las mujeres continúan asumiendo el trabajo familiar, una relación de las mujeres con el estado -como ciudadanas, trabajadoras y clientes- distinta a la de los hombres y unas políticas sociales aparentemente neutras y que no necesariamente persiguen una mayor igualdad entre los sexos, ya que en general privilegian a los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo con relación a los que no participan en el mercado laboral o lo hacen en trabajos a tiempo parcial; todo lo cual da por resultado que dichas políticas tengan consecuencias distintas para mujeres y hombres. Es decir, la actuación del estado de bienestar continúa manteniendo un sesgo de sexo que no se refleja en los análisis (de clases) convencionales que consideran a mujeres y hombres en situación de igualdad frente a las políticas sociales.

Un primer aspecto crucial a considerar es el abandono del esquema mercado-estado para ampliarlo a mercado-estado-familia, es decir, estudiar la relación entre trabajo asalariado, trabajo familiar doméstico y bienestar, pero con una teorización explícita de la estructura de género que subraya y determina la verdadera rela-

ción entre estas instituciones. Esto significa reconocer que los países organizan la provisión de bienestar no sólo a través del mercado y del estado sino también a través de las estructuras familiares que adquieren así un papel fundamental, aunque normalmente ignorado.

Uno de los trabajos recientes más relevantes desde el punto de vista de la consideración de los efectos de las políticas sociales sobre la estratificación por género es el de Lewis (1992), donde la autora elabora una tipología de estados del bienestar ateniéndose al esfuerzo de cuidados en el seno de la familia y de los hogares realizado por las mujeres. Concretamente, Lewis considera que variables tales como la relación de las mujeres con el trabajo pagado, con el trabajo no pagado, y con las medidas de protección social constituyen las categorías analíticas centrales a la hora de clasificar distintos sistemas de bienestar.

El trabajo de Lewis, al igual que el de otras autoras feministas, parte de la crítica a las tipologías existentes ya que han ignorado la dimensión de género, prestando mucha más atención a la estratificación por clase. Entre estas tipologías, la más famosa y utilizada en los años noventa es la elaborada por Esping-Andersen (1990), la cual ya hemos mencionado anteriormente.

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género



Tal como indica Lewis, la base de la tipología de Esping-Andersen es la relación entre el bienestar y el trabajo, donde el trabajo se entiende como trabajo pagado y el bienestar como las políticas públicas destinadas a la desmercantilización del trabajo pagado. El problema de la utilización de esta categoría analítica para clasificar estados de bienestar tal como han señalado múltiples expertas, es que no tiene en cuenta el trabajo no pagado, es decir, no toma en consideración la multitud de servicios de bienestar que proveen las estructuras familiares, sobre todo las mujeres. Además, la desmercantilización puede significar cosas distintas para hombres y mujeres, ya que la participación de las mujeres en el mercado

de trabajo no tiene por qué conducir necesariamente a una total emancipación de otras labores no remuneradas (a la posibilidad de elegir entre realizar actividades de cuidado o no hacerlo). De hecho, el reparto de tareas entre ambos géneros dentro del hogar apenas ha variado en ningún país, ni siquiera entre las personas más educadas o con mejores ingresos, de forma que las mujeres siguen realizando un esfuerzo mucho mayor que los hombres.

Lewis (1992) propone medir las relaciones entre el trabajo remunerado, el no remunerado y las transferencias y servicios sociales. La medición de estas relaciones conduciría a la identificación de distintos "regímenes de cuidado" que no

tienen por qué coincidir con los "regímenes de bienestar" de Esping-Andersen. En una revisión de su primer intento de clasificación, Lewis (1997) propone que es necesario preguntarse por lo que constituye el bienestar para las mujeres. Por ejemplo, la entrega de prestaciones económicas a las cuidadoras que realizan trabajo no remunerado podría resultar en la identificación de las actividades de cuidado como un trabajo netamente femenino, perjudicando así a las mujeres. Añade Lewis que un estado del bienestar debería, idealmente, facilitar la elección entre cuidar o no cuidar y realizar o no trabajo remunerado y rechaza, así, la sustitución del término "desmercantilización" por el de "desfamiliarización", pues éste último supondría que todas las mujeres desean dejar de realizar actividades de cuidado, cuando esto puede no atenerse a las preferencias reales existentes.

Las autoras feministas se fijan en las actividades de cuidado, que, remuneradas o no, son olvidadas sistemáticamente por las tipologías clásicas. Para prestar una atención adecuada a dichas actividades de cuidado cabría considerar dimensiones tales como: el grado de desarrollo de los derechos individuales o en concepto de ciudadanía; la extensión de las medidas públicas de prestaciones para las personas dependientes (grado de

autonomía de las mismas); la posición de las mujeres frente al trabajo pagado; quien se encarga de los cuidados (reparto del esfuerzo dentro de los hogares). Todo ello serviría para evaluar hasta qué punto un estado del bienestar trata a sus ciudadanos y ciudadanas de forma equitativa, ofrece oportunidades para conciliar las responsabilidades domésticas y laborales y permite a las mujeres elegir.

Con relación a la estructura ideológica del estado, algunos indicadores a considerar debieran ser, en primer lugar, el rango de los riesgos que cubre el estado de bienestar tanto para hombres como para mujeres y la forma en que estos actúan, es decir, si se accede a ellos como seguridad social o al contrario, como asistencia. Esta diferencia es importante porque según la forma de acceso en la mayoría de los países se puede hablar de "riesgos femeninos" y "riesgos masculinos". Además, es necesario considerar: las condiciones requeridas para tener derecho a ser "titular" de bienestar, cuál es la unidad de titularidad (familia, individuos) para los distintos programas y qué derechos otorga el trabajo de cuidados en comparación con el trabajo asalariado.

En general existe bastante evidencia de que las mujeres están desproporciona-

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

damente concentradas en la categoría de beneficiarias de asistencia social, y los hombres en la categoría de seguridad social otorgada a través del trabajo asalariado. Con el aumento de la participación laboral de las mujeres, su representación en la seguridad social también ha aumentado pero en menor proporción debido a la cantidad importante de mujeres que participan en trabajos precarios (parciales, temporales, ...) que no gozan de los mismos derechos que un trabajo estable de jornada completa. Esto implica para las mujeres mantener un grado mayor de relación de dependencia.

Un posible indicador que resume la forma en que las mujeres han sido tratadas en los sistemas de seguridad social, cómo funciona la provisión de servicios en particular los referidos a los niños y cuál es la naturaleza de la posición de las mujeres casadas en el mercado laboral, la ofrece la idea del modelo basado en el hombre "cabeza de familia" (principal proveedor de ingresos) desarrollado por Lewis. Dicho modelo en su forma pura representa una mujer excluida del mercado laboral, subordinada a su marido -en cuanto beneficiario de seguridad social- y dedicada a tareas de cuidados como madre y esposa sin ninguna ayuda pública. El punto de partida de dicha autora es el análisis de la relación entre

trabajo remunerado, trabajo no remunerado y bienestar, lo cual le permite señalar cuatro aspectos acerca de la importancia de considerar la categoría género: primero, en los modernos estados de bienestar las mujeres históricamente han recibido ayudas como esposas y madres; segundo, los estados de bienestar surgen cuando las fronteras entre las esferas públicas y privadas están muy delimitadas, particularmente en el discurso social, político y cultural. Tercero, el modelo del hombre "cabeza de familia" ha sido la base de los estados de bienestar modernos, aunque no ha existido en su forma pura sino que ha sido modificado en distintos grados por los diferentes países. Cuarto, tienen importancia significativa los sistemas de seguridad social y la forma en que funcionan especialmente cuando existe un sistema dual (con asistencia social), ya que normalmente opera un mecanismo de género siendo el hombre el principal beneficiario de la seguridad social y la mujer de la asistencia social. De acuerdo a lo anterior, Lewis señala tres niveles en que se puede presentar el modelo: el "fuerte", el "moderado" y el "débil". Un resultado importante del trabajo de Lewis es que cuando los estados de bienestar se analizan con un eje de género las conclusiones difieren de las obtenidas por los estudios realizados bajo otras perspectivas que sólo consideran

→ Aproximaciones teóricas al estado del bienestar y la incorporación de la dimensión de género

el trabajo asalariado y las relaciones de clase.

El modelo "fuerte" se corresponde con un nivel relativamente bajo de participación laboral de las mujeres y ésta se da normalmente en trabajos a tiempo parcial; una falta de servicios de cuidados infantiles y derechos de maternidad y una desigualdad entre ancianas y ancianos respecto a la seguridad social. En general, se trata a las mujeres adultas como esposas dependientes para todo lo relacionado con titularidades sociales. Se tiende a definir claramente lo que es

responsabilidad privada y la que es pública. Si las mujeres entran a la esfera pública como trabajadoras asalariadas deben hacerlo en términos similares a los de los hombres aunque deben seguir asumiendo las responsabilidades del hogar que se suponen corresponden a la familia, es decir, a las mujeres.

En el modelo "moderado", la participación de las mujeres en el mercado laboral es predominantemente a tiempo completo y se benefician -aunque indirectamente- de un sistema de seguridad social que prioriza un sistema de redis-

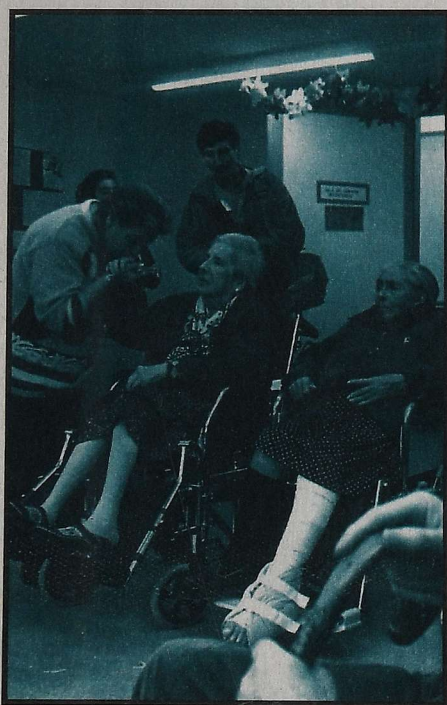


8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

tribución horizontal entre familias con y sin hijos más que entre ricos y pobres. La maternidad es tratada más como función social que como asunto privado. Así, las mujeres ganan status como madres y como trabajadoras. Muchos de los beneficios familiares -en general legitimados por políticas pronatalistas- están ligados a los salarios y, por tanto, no siempre le corresponden a las mujeres.

El modelo "débil" se caracteriza básicamente por entender la familia compuesta por dos proveedores de ingresos más o menos simétricos. Las mujeres son tratadas como trabajadoras y compensadas de alguna manera por el trabajo no remunerado. Existen importantes niveles de provisión de servicios sociales, en particular, respecto al cuidado de los niños, por lo que es más fácil combinar trabajo remunerado con trabajo no remunerado. En cualquier caso, este último continúa siendo responsabilidad de las mujeres y el comportamiento masculino no ha variado.

Antes de comenzar a analizar las diferentes políticas de protección social en el caso vasco, vamos a profundizar en dos esferas que sin duda van a determinar el alcance real de las políticas sociales. Nos referimos al ámbito doméstico y al mercado o mercados de trabajo remunerados.



El trabajo doméstico familiar o de producción-reproducción

2. El trabajo doméstico familiar o de producción-reproducción: principio de desigualdad entre mujeres y hombres

En la sociedad capitalista, el trabajo asalariado (empleo) produce bienes y servicios que adoptan la forma de mercancías, sin embargo, el trabajo doméstico, no asalariado, produce bienes y servicios destinados al autoconsumo familiar y pasa a ser el centro de mantenimiento y producción de la vida humana. A consecuencia de lo anteriormente mencionado, ambas actividades se desarrollan en ámbitos separados (dicotomía público-privado). La esfera de la reproducción está al servicio de la demanda de la esfera de producción.

Las definiciones convencionales de producción, trabajo, fuerza de trabajo, etc. representan sólo una parte de la actividad productiva de la sociedad: aquella que se realiza bajo relaciones de producción capitalista, es decir, bajo mecanismos de mercado, siendo ésta la que socialmente se asigna a los hombres. Por ello, las actividades realizadas por las personas (básicamente mujeres) fuera de la esfera de mercado no son tenidas en cuenta como "económicas"; por lo tanto se les considera personas inactivas. La actividad económica tiene como centro la esfera mercantil, siendo la esfera doméstica subsidiaria y dependiente de ésta.

"El concepto de actividad económica, debe incluir todos los procesos de bienes y servicios orientadas a la subsistencia y reproducción de las personas,

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

independientemente de las relaciones bajo las cuales se produzcan" (Benería 1988)⁴. Esto supone situar correctamente el papel económico que desempeñan las mujeres, así como otorgar a las tareas domésticas de producción-reproducción la categoría analítica que les corresponde.

De hecho, debido a la riqueza generada por la producción doméstica, el sistema capitalista puede mantener niveles más bajos de gasto social (asistencia a niños y niñas, personas enfermas, ancianas, etc.) pagar salarios más bajos, y que la mujer fuente de la reproducción de la fuerza de trabajo, educada en una clase social determinada, asuma más fácilmente su rol y su pertenencia a esa clase.

Un impedimento fundamental para acabar con las desigualdades mujer-hombre parte de la división sexual del trabajo, tanto en la esfera pública como en la privada. La responsabilidad del trabajo doméstico/familiar sigue recayendo en las mujeres, tal y como se pone de manifiesto en los datos recientemente ofrecidos. Este factor, junto a la falta de políticas sociales adecuadas, limita la participación laboral, social y política de éstas, en condiciones de igualdad con los hom-

bres. Aunque, las mujeres, con su incorporación al mercado laboral, están impulsando una serie de transformaciones tanto en el mercado laboral como en la esfera doméstica.

En esta línea de argumentación, resulta ilustrativo mostrar algunas de las conclusiones de las Cuentas Satélites de la Producción Doméstica realizada por el Eustat en la C.A.V. En primer lugar, "la producción doméstica vasca no contabilizada en el PIB en 1998 equivaldría a 2,2 billones de pesetas, lo que supone un 40% del Producto Interior Bruto, siendo este porcentaje diez puntos inferior al de 1993"⁵. Dicha valoración se situaría en una posición intermedia entre los países de referencia de la OCDE, con valores extremos entre un 31% y un 68%.

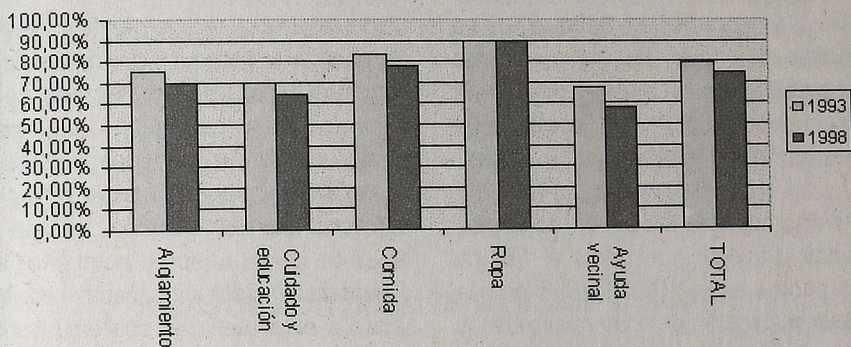
En segundo lugar, las funciones que generan mayor valor añadido doméstico son "proporcionar comida" (44,9%), "proporcionar alojamiento" (31,6%), seguidas de "cuidado de niños y mayores" (14,1%) y "cuidado de la ropa" (9,5%).

En tercer lugar, las mujeres participan mayoritariamente en la producción doméstica, con un 74,4%, frente al 25,6% de los hombres. Dicha participación

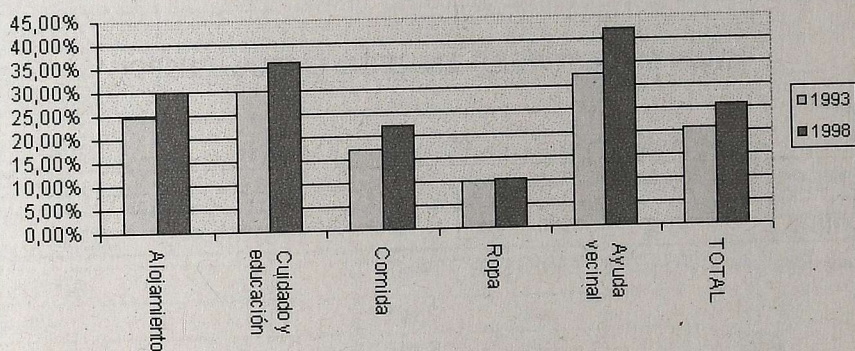
⁴ Cristina Borderías: Cristina Carrasco: Carmen Alemany (comp.). "Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales". ICARIA: FUHEM, D.L.Barcelona, 1994

⁵ Eustat. Nota de prensa de 29/05/2000.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA PRODUCCIÓN DOMÉSTICA POR FUNCIONES.1993-1998



PARTICIPACIÓN DE LOS HOMBRES EN LA PRODUCCIÓN DOMÉSTICA POR FUNCIONES.1993-1998



Fuente: Eustat. Nota de prensa de 29/05/2000.

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

predominante de las mujeres se ha visto reducido en 4,9 puntos porcentuales desde 1993. Ahora bien, todavía lejos de los porcentajes que presentan Canadá (63%), Australia (66%), Nueva Zelanda (65%), Noruega (66%) o Suiza (67%) en estudios similares⁶. En los siguientes gráficos reflejamos la evolución de la participación de mujeres y hombres en la producción doméstica por funciones.

En cuarto lugar, la reducción de la producción doméstica respecto al PIB en diez puntos entre 1993 y 1998 podría indicar una actuación contracíclica de la misma, es decir, "cuando la economía de mercado experimenta un crecimiento en el ciclo económico, toma recursos de la producción doméstica, como es el caso de la economía vasca en 1998, y por el contrario, en épocas de recesión,

como era el año 1993, se produce el efecto opuesto de liberar recursos de la economía de mercado hacia la economía doméstica"⁷.

Dado que social y legalmente el trabajo de mercado continúa siendo la única actividad reconocida y valorada como trabajo, permaneciendo las tareas domésticas y de cuidados como una cuestión de "mujeres", necesaria pero marginal, nos encontramos con que las amas de casa (a tiempo completo) son consideradas población inactiva equiparando a estas mujeres con estudiantes, personas jubiladas, retiradas, pensionistas, incapacitadas y otras.

En el siguiente cuadro mostramos la evolución de las tasas de actividad en Hego Euskal Herria, diferenciadas por sexo.

TASA DE ACTIVIDAD EN HEGO EUSKAL HERRIA

	1986	1996	1997	1998
MUJERES	28,0	36,4	37,5	37,8
HOMBRES	71,2	65,1	63,0	63,2

Fuente: Padrones (1986 y 1996) e INE (1997 y 1998)

⁶ Los estudios están referidos a los siguientes años de referencia: Canadá (1992), Australia (1992), Nueva Zelanda (1991), Noruega (1990), Suiza (1997).

⁷ Eustat. Idem.

→ El trabajo doméstico familiar
o de producción-reproducción.

Tal y como podemos observar, en Hego Euskal Herria al 62% de las mujeres no se les reconoce su trabajo, ya que el tiempo y el esfuerzo empleado en la producción de bienes y servicios realizado en el ámbito doméstico no es considerado trabajo productivo. La falta de derechos laborales para estas mujeres supondrá no recibir ningún tipo de prestación por parte del Estado, y en el mejor de los casos una serie de subsi-

dios significativamente mermados, con la consiguiente dependencia económica y/o pobreza generada.

La tasa de participación directa de las mujeres en el mercado laboral va en constante aumento desde hace 20 años. No obstante, tal y como refleja el siguiente cuadro, donde se ordenan los 15 países de la Unión Europea en función de la tasa de actividad femenina,

TASAS DE ACTIVIDAD EN LA UNION EUROPEA

	MUJERES	HOMBRES
Italia	34,8	61,8
Grecia	36,2	62,9
Estado español	36,7	62,3
Luxemburgo	38,1	64,7
Bélgica	41,1	60,7
Irlanda	42,7	68,5
Alemania	48,2	67,9
Estado francés	48,2	63,3
Austria	48,7	69,1
Portugal	49,4	67,1
Holanda	50,6	71,5
Reino Unido	53,2	70,8
Finlandia	54,9	65,9
Suecia	56,5	65,3
Dinamarca	59,0	72,1
EUR 15	45,6	65,9

Fuente: Eurostat (1997)

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

todavía estamos lejos tanto de la tasa media (45,6%) como de los países más desarrollados.

A medida que las mujeres se van incorporando al mercado laboral, el problema del trabajo doméstico se va convirtiendo en un problema social. Al simultaneizar los dos trabajos (la doble jornada) el tiempo de las mujeres cobra nuevas dimensiones, y el trabajo doméstico de éstas (no en su totalidad) se va haciendo visible, pero solamente si ese trabajo doméstico encuentra buenos sustitutos en el mercado será valorado, mientras que las tareas necesarias de cuidados y apoyos siguen permaneciendo invisibles. Son en estas tareas donde la mujer más tiempo dedica (básicamente determinan y condicionan la vida de las mujeres), y el tiempo utilizado en estos cuidados emocionales o atenciones personales no es reconocido como trabajo. En palabras de J. Tweedie:

"Hay que llevar a un hijo al hospital y acompañarlo durante cuatro horas para hacerle más grata la estancia. Una hija necesita una fiesta de cumpleaños para celebrar sus 15 años. Hay que escribirle

a la suegra contándole las noticias familiares y preguntarle por su salud y su torcedura de tobillo. Hay que ir al colegio a hablar con el profesor. Una hermana necesita apoyo por su inminente divorcio y un hermano necesita compañía por su inminente desempleo. Un sobrino alivia su soledad conversando acerca de los pulgones de los rosales. Un familiar debe devolver a la tienda unos zapatos ortopédicos. Una amiga necesita una canguro para su hijo mientras va al médico. Otra amiga necesita consejo acerca de un hijo problemático.... Parece que estuviéramos ciegas(os) y no viéramos esa red que actúa y responde frente a situaciones difíciles y, sin embargo, es tan necesaria para el bienestar humano e incluso para la existencia misma, que se considera casi un hecho natural, como respirar. Y todo esa red está entrelazada, construida, arreglada, servida y provista con amor y cuidado por las actividades no remuneradas de las mujeres en casa. Si no fuera por ellas (y por las mujeres que tienen empleo y también sirven en la red porque son mujeres) creo realmente que la vida civilizada, tal como la conocemos, simplemente se habría colapsado." ⁸

⁸ J. Tweedie, "The Unacknowledged Network that makes the world go round", citado en Selma James, *The Global Kitchen*. Crossroad Books, agosto 1995. (Cristina Carrasco, ponencia del Congreso <<Women, Work and Health>>, Barcelona, Abril 1996.)

La mujer en el

mercado laboral

3. La mujer en el mercado laboral

La incorporación de las mujeres en el mercado laboral ha avanzado paulatinamente en las últimas décadas, aunque este avance no ha supuesto muchas mejoras en las condiciones laborales de éstas. La segregación/discriminación de la mujer en el ámbito laboral aun es muy latente por diversas razones que iremos mostrando en este trabajo.

Una manera de enfocar la asimétrica inserción laboral de las mujeres es a través de la hipótesis de la segmentación dual del mercado de trabajo, desarrollado sobre todo a partir de los trabajos de Doeringer y Piore a mediados de los ochenta.

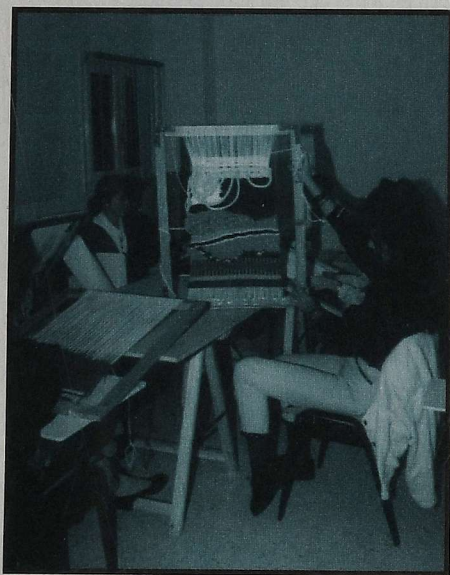
Esquemáticamente, la corriente institucionalista defiende la coexistencia de dos segmentos diferenciados en el mercado laboral: un segmento primario, caracterizado por salarios relativamente altos, buenas condiciones de trabajo, posibilidad de promoción interna, relativamente mayores niveles de autonomía y estabilidad en el empleo. Y por otro lado, un segmento secundario, caracterizado por bajos salarios, peores condiciones de trabajo, nula posibilidad de promoción y ascensos, disciplina laboral personalizada, e inestabilidad.⁹

La importancia de dicha distinción no radica en la división en buenos y malos empleos, sino en el hecho de que ambos segmentos responden a lógicas de funcionamiento completamente diferentes. El segmento primario, que a

⁹ Este resumido esquema se puede completar con tres subdivisiones en el ámbito del segmento primario (segmento superior, profesionales y segmento inferior) que enriquecen con matizaciones significativas las diferentes interrelaciones y lógicas de funcionamiento dentro del llamado "segmento primario".

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

efectos ilustrativos podemos identificar con el concepto de "mercado interno de trabajo", en términos generales, se encontraría impermeabilizado respecto a las fuerzas competitivas del mercado laboral neoclásico. Ello se manifiesta de dos maneras: por una parte, las vacantes se cubren por la promoción interna, y por tanto, la influencia del mercado laboral exterior a la empresa es menor; y por otra parte, en las empresas que presentan las mencionadas características -normalmente grandes empresas y predominantemente industriales- se priorizan un conjunto de normas institucionales frente a las reglas del mercado.



En cuanto al funcionamiento del segmento secundario, las fuerzas de oferta y demanda interactúan con muchísima mayor influencia, por lo que la permeabilidad frente a las tasas de desempleo, políticas de flexibilización laboral, actuaciones arbitrarias ante los derechos laborales por parte de la empresa, ... aumenta significativamente. Sumado a la inestabilidad contractual, este funcionamiento se asienta sobre el fenómeno de la rotación entre empleo-desempleo-empleo, que en el caso de las mujeres se añade la variante empleo-desempleo-"inactividad". Rotación que conlleva singulares efectos sobre el grado de protección social, como más adelante estudiaremos.

Tal y como más adelante observaremos, la inserción laboral de las mujeres se realiza mayoritariamente en el segmento secundario, con lo que la acusada dinámica de rotación y los menores salarios percibidos y consiguiente menores bases de cotización, incidirán negativamente en el grado de protección social.

A todo ello debemos añadir que las mujeres que ingresan en el mercado laboral conservan las dificultades derivadas de la división del trabajo por géneros, es decir, se considera el salario de la mujer como un salario complementario al de los hombres (supuestas parejas), y se continua asignando a aquéllas el trabajo doméstico-familiar. De hecho, tal y como quedaba patente en la evolución contracíclica de la producción doméstica, al sistema capitalista le interesa mantener a la mujer en el ámbito doméstico, sobre todo en épocas de crisis económica donde las altas tasas de paro global hacen que la competitividad se recrudezca y el capital opte por excluir a la mujer de la esfera del trabajo asalariado.

A la hora de cotejar la hipótesis de la segmentación dual y la concentración de las mujeres en el segmento secundario con la realidad vasca, nos será de gran ayuda dividir el mercado laboral en cuatro espacios. Esta división metodológica nos facilitará la descripción de la

dinámica de inserción laboral de las mujeres y la influencia sobre los diferentes mecanismos de protección social.

- Espacio 1: Trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido.
- Espacio 2: Trabajadores y trabajadoras con contrato temporal
- Espacio 3: Economía sumergida.
- Espacio 4: Personas desempleadas.

A efectos de una comprensión más ilustrativa, podemos identificar el primer espacio con el segmento primario, y podemos integrar los restantes espacios en la dinámica del segmento secundario.

Previo a analizar la incidencia del género en estos cuatro espacios, estimamos oportuno mostrar algunas características generales del mercado laboral. A tal efecto, en el cuadro que sigue mostramos la estructura laboral en cuanto a géneros para la Comunidad Autónoma Vasca. De dicha estructura tan sólo destacaremos dos aspectos: en primer lugar, la menor tasa de actividad entre las mujeres que ya hemos comentado en el anterior capítulo, y en segundo lugar, la mayor tasa de desempleo entre las mujeres (22,65 %) frente a la de los hombres (10,62 %) y la concentración del desempleo entre las mujeres, con un 59,37 % del total. El porcentaje de personas paradas que buscan su primer empleo es similar entre hombres (21 %) y mujeres (27 %).

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

POBLACION DE 16 Y MAS AÑOS POR SU RELACION CON LA ACTIVIDAD SEGÚN EL SEXO. C.A.V. 1999

	TOTAL	VARONES	MUJERES
Población total	1.788,1	867,7	920,5
Activos	962,8	571,3	391,5
Ocupados	813,4	510,5	302,9
Parados	149,4	60,7	88,7
-Parados que han trabajado	112,3	47,5	64,8
-Parados que buscan su primer empleo	37,1	13,3	23,9
Inactivos	825,3	296,4	528,9

Fuente: Eustat. Encuesta de Población en Relación con la Actividad. 1999.

Analizando por sectores económicos, tal y como se detalla en el siguiente cuadro, podemos observar que la mayor parte de las trabajadoras ocupadas lo hacen en el sector terciario, concretamente, el 84 % de las mujeres. De hecho, las tasas de ocupación en los servicios son similares para ambos sexos. Por lo que debemos concluir que la menor ocupación de las mujeres se debe a la baja penetración en el sector industrial.

POBLACION OCUPADA POR SECTORES ECONÓMICOS SEGÚN EL SEXO. C.A.V. 1999

	TOTAL	VARONES	MUJERES
Total	813,4	510,5	302,9
Agricultura	18,9	13,7	5,2
Industria	239,8	199,3	40,4
Construcción	67,8	64,8	3,0
Servicios	486,9	232,7	254,2

Fuente: Eustat. Encuesta de Población en Relación con la Actividad. 1999.

Ello incide negativamente en los niveles salariales de las mujeres. Dado que los niveles salariales en términos medios son menores en los servicios que en la industria; y dado que el proceso de terciarización y simultáneamente, la incorporación de la mujer al mercado laboral, se concentra en aquellas ramas con peores índices salariales como 'servicios a empresas', 'hostelería' y 'comercio'. Además, y por paradójico que resulte, en el caso de servicios con mayores niveles salariales como 'administración pública' y 'educación e investigación' han descendido posiciones en el ranking salarial; hecho que particularmente puede ser fruto del aumento de la temporalidad en dichas ramas. Y tampoco debemos obviar que a medida que las profesiones y puestos de trabajos se feminizan, las condiciones de trabajo empeoran.

No resulta exagerado afirmar que la mujer es el mayor exponente de la precariedad laboral, ya que el salario medio de las trabajadoras sigue siendo entre un 25 y un 30% inferior al de los hombres.

En lo referido a la distribución por la situación profesional, que detallamos en el siguiente cuadro, tan sólo subrayar la mayor participación de mujeres en la Administración Pública, tanto en términos relativos como absolutos. En este sentido, es preciso apuntar que el sector público realiza una función reequilibradora, que permite mejorar el nivel salarial medio y la tasa de ocupación entre las mujeres, debido a que la desigualdad retributiva para idénticas escalas laborales es manifiestamente menor y la igualdad de oportunidades mejor, en el sector público que en el privado.

POBLACION OCUPADA POR LA SITUACION PROFESIONAL SEGÚN EL SEXO. C.A.V. 1999

	TOTAL	VARONES	MUJERES
Total	813,4	510,5	302,9
Empleadores	22,1	17,5	4,6
Autónomos	116,0	78,9	37,1
Ayudas familiares	7,7	2,0	5,7
Cooperativistas	17,9	13,2	4,8
Asalariados sector público	106,9	50,6	56,3
Asalariados sector privado	542,8	348,3	194,5

Fuente: Eustat. Encuesta de Población en Relación con la Actividad. 1999.

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

POBLACION OCUPADA POR LA SITUACION PROFESIONAL SEGÚN EL SEXO. C.A.V. 1999

	TOTAL	VARONES	MUJERES
Total	813,4	510,5	302,9
Empleadores	22,1	17,5	4,6
Autónomos	116,0	78,9	37,1
Ayudas familiares	7,7	2,0	5,7
Cooperativistas	17,9	13,2	4,8
Asalariados sector público	106,9	50,6	56,3
Asalariados sector privado	542,8	348,3	194,5

Fuente: Eustat. Encuesta de Población en Relación con la Actividad. 1999.

Para finalizar con este somero repaso de los indicadores más sintéticos, mostramos la distribución de la población ocupada por cuenta ajena por el tipo de contrato. Tan solo dos apuntes: uno, las tasas de temporalidad respecto a población asalariada son similares entre mujeres (30,58 %) y hombres (28,77 %); y dos, la incidencia de la economía sumergida es mucho mayor entre las mujeres, tanto en términos absolutos como en términos relativos (13,59 % de

las mujeres frente a 1,85 % de los asalariados varones). No obstante, cabe pensar que bajo la hipótesis de la contratación temporal y la economía sumergida, se guían sobre pautas similares (menores costes laborales, mayor explotación o arbitrariedad en las condiciones laborales, relación débil con la empresa), en el caso de una reducción significativa de la economía sumergida, los activos de la misma pasarían a engrosar la partida de contratados temporales.

POBLACION OCUPADADA ASALARIADA POR EL TIPO DE CONTRATO SEGÚN EL SEXO. C.A.V. 1999

	TOTAL	VARONES	MUJERES
Total	649,7	398,9	250,8
Indefinido-fijo	416,7	276,7	139,9
Temporal	191,5	114,8	76,7
Sin contrato y otros	41,5	7,4	34,1

Fuente: Eustat. Encuesta de Población en Relación con la Actividad. 1999.

	TOTAL	VARONES	MUJERES
Espacio 1	456,7	307,4	149,3
Espacio 2	191,5	114,8	76,7
Espacio 3	49,2	9,4	39,8
Espacio 4	149,4	60,7	88,7
Total	846,8	492,3	354,5
Excluidos	116	78,9	37,1
Poblac. activa	962,8	571,2	391,6
	TOTAL	VARONES	MUJERES
Espacio 1	53,93	62,44	42,12
Espacio 2	22,61	23,32	21,64
Espacio 3	5,81	1,91	11,23
Espacio 4	17,64	12,33	25,02
Total	100	100	100

Fuente: Eustat. Elaboración propia.

Retomando la propuesta metodológica de los cuatro espacios, a partir de las estadísticas anteriores hemos determinado el peso específico de cada espacio para cada género, reflejando frecuencias absolutas y relativas en la siguiente tabla. Para ello, en el primer espacio hemos incluido la población asalariada con contrato indefinido, los empleadores y los cooperativistas. En el segundo espacio, las personas asalariadas con contratos temporales. En el tercer espacio, las personas asalariadas sin contrato y las englobadas en el epígrafe de ayuda familiar. Por último, en el cuarto espacio hemos recogido la población desempleada. No hemos incluido los trabajadores y trabajadoras

autónomas porque, como ya veremos más adelante, no se trata de un grupo homogéneo y se puede englobar tanto en el espacio 1 como en el espacio 2.

Del anterior cuadro podemos concluir que los hombres pertenecen mayoritariamente al segmento primario (un 62,44 % de los mismos), mientras que la mayor parte de las mujeres, concretamente, un 57,88 %, participa en la dinámica del segmento secundario, bien en calidad de ocupadas (32,87 %), bien en calidad de desempleadas (25,02 %).

Esta distribución asimétrica en cuanto al factor género, se vería agravada si tomá-

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

	TOTAL	VARONES	MUJERES
Espacio 1	52,16	62,38	39,01
Espacio 2	21,87	23,29	20,04
Espacio 3	5,62	1,91	10,40
Espacio 4+desani	20,35	12,42	30,55
Total	100	100	100

ramos en cuenta las siguientes consideraciones. En primer lugar, la función reequilibradora de la Administración Pública, ya que tal y como hemos comentado anteriormente la participación relativa y absoluta de las mujeres es mayor, lo cual eleva la participación femenina en el espacio 1 a un nivel significativamente superior. Por ejemplo, realizando el cálculo de eliminar los trabajadores y trabajadoras del sector público, la participación de las mujeres en el espacio 1 se reduciría en 11 puntos porcentuales, hasta un 31,19 %, mientras que la de los hombres tan solo 4 puntos. Y en segundo lugar, la distribución en estos cuatro espacios se vería alterada si tomáramos en consideración el paro desanimado. Existen varias estimaciones sobre el paro desanimado, que hemos creído conveniente desechar ya que elevarían las tasas de actividad de

las mujeres muy por encima de la media europea ¹⁰. No obstante, si igualáramos las tasas de actividad por sexos a las medias europeas, el paro desanimado masculino apenas rondaría los 500 trabajadores, un 0,17 % de la población inactiva, y paro desanimado femenino 28.200 trabajadoras, es decir, un 5,34 %. Si sumamos el paro desanimado al cuarto espacio, la distribución que nos queda es la reflejada en la siguiente tabla.

A continuación pasamos a profundizar en las características más importantes de cada espacio, además de comentar otros aspectos transversales que afectan a más de un espacio, como son los trabajadores y trabajadoras autónomas y la contratación a tiempo parcial.

El espacio 1, también denominado seg-

¹⁰ Por ejemplo, si tomáramos el 28,7 % de la población inactiva (estimación realizada por Felisa Chinchetru con datos de 1988, en la publicación "Economía del trabajo de las mujeres. El caso de Euskadi" publicado por Emakunde. Entre los hombres estima un 8 % de la población inactiva) como la bolsa de paro desanimado femenino, la tasa de actividad se dispararía hasta un 59 %, la superior de la Unión Europea. Ello es debido a que no podemos trasladar cifras estimadas en épocas depresivas o de mayor desempleo, a épocas actuales.

mento primario o el "núcleo", está compuesto por 307.400 trabajadores y 149.300 trabajadoras. Estas personas están protegidos por indemnizaciones frente a los despidos (si los comparamos con otros contratos) y reciben salarios superiores. Son el "núcleo" privilegiado de la clase trabajadora.

En el espacio 2 se engloban los trabajadores y trabajadoras con contrato temporal. Este tipo de contrato supone precariedad en el salario, siendo más bajo que la media. Los contratos temporales, en comparación con los indefinidos, llevan asociados bajos costes de despido, además de menores cotizaciones a la Seguridad Social. La tasa de conversión de contratos temporales en indefinidos es muy baja. Este tipo de contratación se ha convertido en una condición permanente para muchas jóvenes (el 80% de las jóvenes tienen este tipo de contrato).

El espacio 3 comprende a los trabajadores y trabajadoras de la economía sumergida. Aquí vamos a hablar solamente de la producción de bienes y servicios que se podría realizar en el mercado formal, pero para eludir impuestos, cargas sociales, etc., se realiza en la "ilegalidad", sin que formalmente exista. La economía sumergida supone la reducción de costes y la redistribución del excedente a favor del capital, ya que éste queda libre

de impuestos y cotizaciones sociales. En estas actividades los salarios son bastante más bajos al no contar con un contrato laboral. Las mujeres están ampliamente representadas en el sector informal del mercado, siendo en su mayoría amas de casa, jóvenes, jubiladas y paradas de larga duración. Se calcula que el 80% de la economía sumergida está realizada por mujeres (nos referimos al porcentaje de mujeres en la economía sumergida no doméstica).

Algunas amas de casa aceptan este tipo de empleos ya que son trabajos que pueden compaginar con las labores domésticas y que les sirve para complementar los ingresos familiares. Hay otra parte de este colectivo que acepta este tipo de trabajo por la imposibilidad de encontrar otro tipo de empleos estables y regulares de jornada parcial o completa. Las jóvenes y paradas de larga duración aceptan cualquier tipo de trabajo, ante la imposibilidad de encontrar trabajo en el mercado formal, muchas veces convirtiéndose la economía sumergida en un viaje sin retorno para estas mujeres.

Dentro del tercer espacio, es ineludible destacar el caso de las trabajadoras de hogar. Este tipo de trabajo se encuentra entre la economía formal y la economía informal o sumergida. En este sector se

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

origina una transferencia del trabajo asignado socialmente a las mujeres del ámbito de lo privado a otras mujeres que reciben un salario por ello. Este tipo de trabajo se suele realizar en pésimas condiciones, las remuneraciones suelen ser muy bajas siendo la jornada laboral muy elevada. Casi un 70% de éstas no están afiliadas a la Seguridad Social. Las personas empleadoras no reconocen el trabajo doméstico realizado por las empleadas de hogar ya que no es valorado ni retribuido adecuadamente. Muchas mujeres bien por la falta de formación, por la edad, o bien por falta de perspectivas en otros ámbitos laborales, han desistido en encontrar otro tipo de trabajo, y se han visto abocadas a realizar jornadas laborales inhumanas (trabajando en su propio hogar y en varias casas a la vez). De hecho, gran parte de las empleadas en este tipo de trabajo se encuentran en edades avanzadas (un 35% supera los 40 años de edad).

En el espacio 4 podemos comprobar cómo el desempleo tiene un fuerte componente femenino. Además, la perpetuación en el desempleo es mayor entre las mujeres, con una incidencia mayor del desempleo de larga duración (situación de desempleo de duración igual o superior a 12 meses), y un mayor peso de las desempleadas que buscan su primer

empleo. En el siguiente capítulo hablaremos de las prestaciones por desempleo y las desigualdades por razón de género en este sentido.

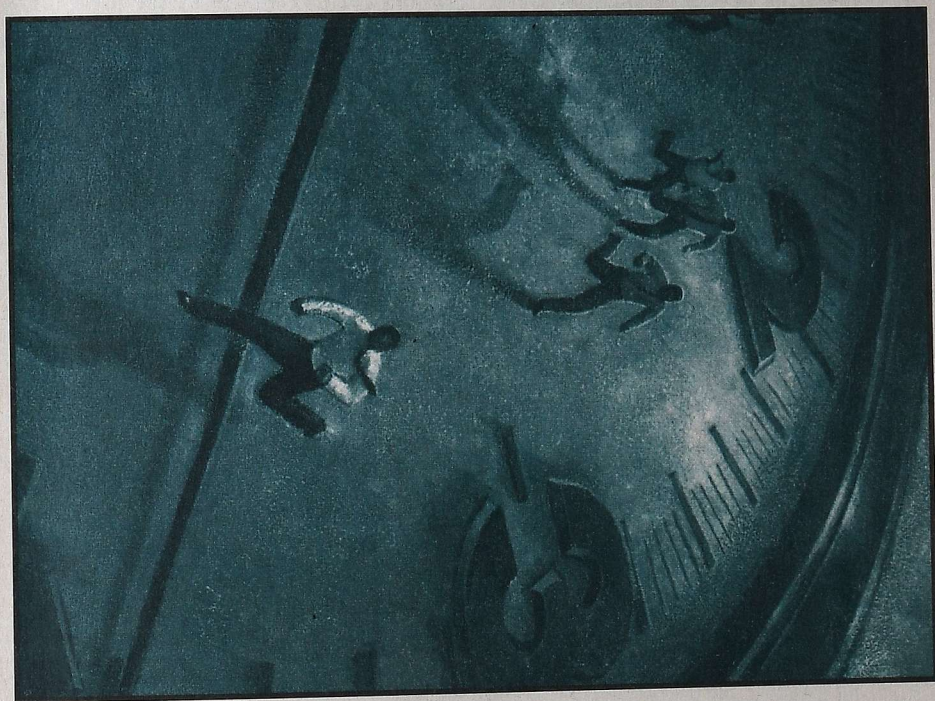
3.1. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La participación de las mujeres en el conjunto del empleo a tiempo parcial hoy por hoy, sigue manifestándose de forma contundente, 3 de cada 10 mujeres con empleo está contratada a tiempo parcial. La estrecha relación entre trabajo a tiempo parcial y trabajo de la mujer persiste aún hoy en día, refutando las teorías de los primeros estudios sobre este tipo de empleo realizados en los años sesenta, que identificaban el alto volumen de empleo femenino dentro del trabajo a tiempo parcial con un síntoma coyuntural del comienzo de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, situación que se normalizaría una vez producida la incorporación generalizada de la mujer al mercado laboral.

Los economistas neoliberales atribuían la mayor extensión/difusión del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres a las ventajas que éste ofrecía ya que podían compatibilizar sus obligaciones domésticas con el trabajo remunerado. En cierto modo, esta explicación venía a consagrar la división sexual del trabajo, institu-

cionalizando la atribución de las cargas familiares, y constituyendo así el trabajo a tiempo parcial como la forma de empleo "femenino" por excelencia, que serviría para activar una importante reserva de mano de obra constituida fundamentalmente por mujeres casadas. Este tipo de explicación no ha sido relegada al olvido, ya que todavía en nuestros días a menudo se cita esta afirmación entre las ventajas ligadas al trabajo a tiempo parcial, tal como se plantea en la reciente ley para promover la concilia-

ción de la vida familiar y laboral. Recientes análisis ponen de manifiesto algunos aspectos críticos que conducirían a admitir que incluso el valor social que se le atribuye al trabajo difiere bastante según su carácter de a tiempo completo o a tiempo parcial. El mismo trabajo realizado a tiempo parcial, no tiene ni el mismo valor y reconocimiento social, ni la misma categoría salarial que el realizado a tiempo completo. Se puede apreciar una segmentación en el trabajo ya que para las mujeres el trabajo a tiempo par-



8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

cial se establece como una forma de empleo socialmente aceptable, en cambio para los hombres se suele relacionar con el desempleo parcial. Este tipo de trabajo (precario) conlleva salarios y prestaciones inferiores, nuevas formas de incrementar la explotación, teniendo un objetivo claramente discriminatorio: seguir cargando sobre las mujeres el peso del trabajo doméstico.

Esta modalidad de contrato además ha visto endurecidas las condiciones para el devengo de las prestaciones de seguridad social. La reforma laboral de 1994 rompió el principio de día trabajado igual a día de cómputo de cotización. De esta manera el cómputo de los días cotizados para devengar una prestación se realiza dividiendo las horas efectivamente trabajadas por el número de las horas que constituyen la jornada habitual de la actividad. Explicado de una forma práctica significa que quien tenga un contrato con un 50% de la jornada ordinaria, para computar un día de cotización se le exigirán 2 días de trabajo, y por lo tanto si el periodo mínimo de cotización exigible para la jubilación es de 15 años, se le exigirían 30 años de trabajo. En esta reforma se recortó también la protección social de los contratos a tiempo parcial de jornada inferior a 12 horas semanales o 48 mensuales, incluyendo únicamente las contingencias de

accidente de trabajo y enfermedad profesional, asistencia sanitaria por contingencias comunes, la prestación económica correspondiente a los periodos de descanso por maternidad y Fondo de Garantía salarial.

Una nueva reforma en el año 97 restableció la protección social a los contratos de jornada inferior a 12 horas semanales o 48 mensuales, pero se mantiene el cómputo de las cotizaciones en atención a las horas efectivamente trabajadas.

En el RDL 15/1998 de 27 de noviembre se vuelve a legislar sobre el contrato a tiempo parcial que pasa a ser definido como el acordado para realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77% de la jornada a tiempo completo. Esta última normativa vigente en la actualidad mantiene el criterio de cómputo de cotizaciones en atención a las horas efectivamente trabajadas, y alivia dicho cómputo exclusivamente para las prestaciones de jubilación e incapacidad aplicando un coeficiente multiplicador de 1,5. Volviendo al ejemplo utilizado este coeficiente corrector actual supone que una persona con contrato a tiempo parcial por el 50% de la jornada ordinaria se le exigirán como mínimo 20 años de trabajo para la pensión de jubilación.



3.2. LA MUJER TRABAJADORA AUTÓNOMA

En el conjunto de las trabajadoras autónomas, podemos diferenciar dos realidades totalmente alejadas. Por un lado, dentro del grupo de mujeres autónomas se englobarían las actividades tradicionales donde la mujer dispone de sus propios medios de producción y se organiza su trabajo (sector servicios, peluquerías, modistas, esteticienes...). Por otro lado, nos encontraríamos con el resultado de la estrategia de externalización llevado a cabo por las empresas en las últimas dos décadas.

Esta estrategia consiste en la sustitución de relaciones laborales por relaciones mercantiles, con el objeto de disminuir

los costes de control, de tiempos muertos, de la conflictividad laboral e incluso los costes salariales mediante la remisión a convenios colectivos externos a la empresa. Dicha externalización se produce habitualmente por tres vías: la subcontratación a otras empresas, la contratación mediada por las Empresas de Trabajo Temporal, y la conversión de trabajadores y trabajadoras asalariadas en trabajadores y trabajadoras autónomas.

En lo que a éste último aspecto se refiere, las condiciones laborales que sufren estas trabajadoras son en muchos casos un calco de las que se dan en la economía sumergida, bajos salarios, largas jornadas laborales, falta de condiciones de seguridad e higiene, falta de defensa

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

sindical... , es decir, se encuentran en una situación laboral precaria.

3.3. LA INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES DE DISTINTAS GENERACIONES

Para finalizar con este capítulo, quisiéramos introducir la vertiente dinámica sobre la inserción laboral de las mujeres, que nos permita aproximarnos a la evolución futura de la estructura laboral en cuanto a géneros.

Si bien en términos generales, las perspectivas de las mujeres en el mercado



laboral son relativamente peores que la de los hombres, debemos apuntar que dentro del colectivo femenino ha habido a lo largo del tiempo transformaciones importantes, y se han presentado diversas variantes en función de la edad, nivel educativo y clase social. A continuación pasamos a mostrar las pautas generales de inserción para diferentes grupos de edad.

Comenzando por las mujeres entre 45 y 65 años de edad, éstas alcanzaron un nivel educativo inferior al de los hombres de su generación y clase social. Las mujeres mayores de 45 años llegaron a la edad adulta, en una época en la que el estatus de ama de casa era el más valorado socialmente para las casadas. Estas mujeres se especializaron en las tareas domésticas y de cuidado, esto supuso la dependencia económica de éstas respecto a sus maridos, "cabeza de familia" que aportaba el salario al hogar. Al no tener acceso a la educación hoy disponen de bajos niveles de cualificación, por lo tanto lo tienen muy difícil en el mercado laboral, realizando en la mayoría de los casos trabajos mal pagados, trabajos en la economía sumergida, o a tiempo parcial.

Las mujeres entre 35 y 45 años de edad, llegaron a la edad laboral en una coyuntura económica favorable, pero el rol

impuesto socialmente a las mujeres tuvo un peso importante en muchas de ellas desmotivándolas en su camino hacia el mercado laboral. Muchas de éstas mujeres entrarían más tarde en el trabajo asalariado, para complementar la economía doméstica.

Las mujeres entre 25 y 35 años de edad, han tenido mayores oportunidades de formación que las generaciones anteriores, llegando muchas de ellas a tener estudios superiores y por lo tanto mayores oportunidades en el campo laboral. Han llegado al mercado laboral en plena crisis económica, sufriendo el desempleo y la precariedad.

Para las mujeres entre 16 y 25 años de edad, la educación ha sido de mayor calidad. Estas mujeres disponen de mejores y más adecuados niveles de cualificación, aunque hay que destacar que estas siguen tendiendo hacia ciertas ramas y profesiones donde la mujer está sobrerrepresentada. Estas también sufren el desempleo y la precariedad por su doble condición, ser jóvenes y ser mujeres.

Un último punto interesante de discusión consiste en la perdurabilidad de los modelos de inserción laboral basados en la rotación. Algunos economistas opinan que el fenómeno de la rotación labo-

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

ral es una etapa transitoria, sobre todo del periodo juvenil, que en la mayoría de los casos desembocará en la obtención de un empleo estable, indefinido y posiblemente bien remunerado.

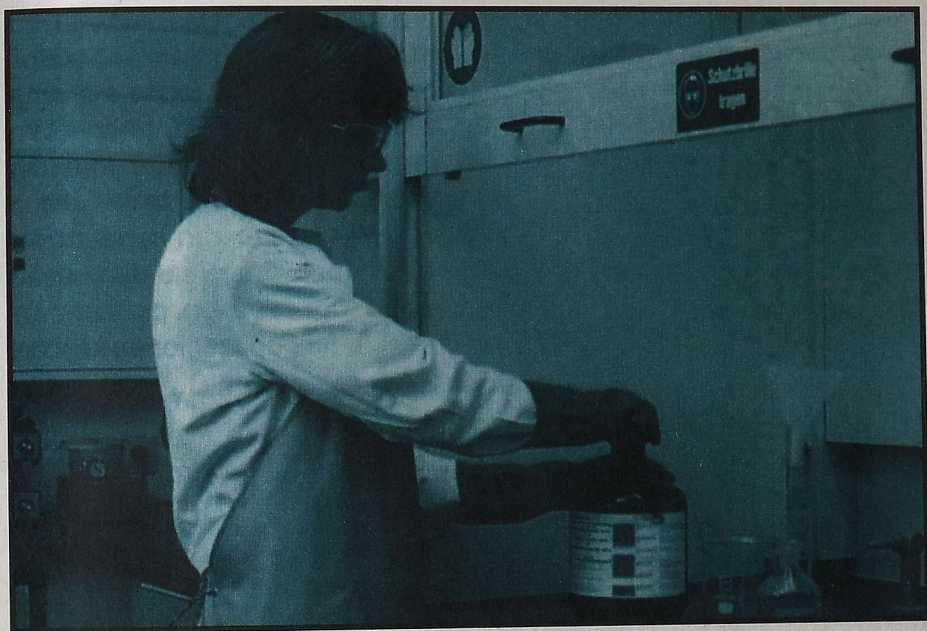
Si observamos el siguiente cuadro, y en contra de la opinión arriba expresada, la contratación temporal presenta unas tasas excesivas para las edades más jóvenes, pero comparativamente también presentan unos niveles que duplican la media europea en el tramo de edad 25-44. Es decir, en lugar de una fase transitoria concentrada en edades

más jóvenes, más bien parece una balsa de aceite que se extiende desde poblaciones con edad juvenil a otros tramos de edad, convirtiéndose en un fenómeno permanente tanto para las generaciones presentes como posiblemente para las futuras. Esta argumentación viene reforzada por el hecho de que, desde mediados de los años 80 la contratación indefinida apenas ha rebasado el 5 %, y que los esfuerzos en la regulación contractual por contener la excesiva preponderancia de la contratación temporal, caso de las últimas medidas en la reforma laboral de 1998,

PORCENTAJES DE TIPOS DE CONTRATOS SOBRE TRAMOS DE EDADES POR SEXO. C.A.V. 1999

	Total	Varones	Mujeres		
Indefinido-fijo					
16-24 años	21,61	23,94	18,24		
25-44 años	61,23	65,70	55,22		
45 o más	87,21	90,73	78,65		
				Temporal y sin contratos	
Temporal				Varones	Mujeres
16-24 años	68,01	71,13	63,51	76,06	82,09
25-44 años	31,96	32,14	31,72	34,30	44,78
45 o más	8,91	8,96	8,99	9,27	21,54
Sin contrato					
16-24 años	10,39	4,93	18,58		
25-44 años	6,79	2,16	13,06		
45 o más	3,88	0,31	12,55		

Fuente: Eustat. Elaboración propia



no han conseguido incrementar la contratación indefinida más allá del 7 %.

Con estos datos es pertinente pensar que avanzamos hacia un nuevo marco de relaciones laborales donde por lo menos una tercera parte de la población se sitúe en la dinámica de la rotación, bajo la lógica de funcionamiento del segmento secundario. Es decir, caminamos hacia una mayor polarización, mayor segmentación y mayor desigualdad, que afectará más profundamente a la población femenina.

Políticas de protección social.

4. Políticas de protección social

Bajo el término de política social se agrupan distintos ámbitos de acción de los poderes públicos. Utilizando la clasificación determinada por Eurostat, se podrían incluir las siguientes funciones sociales: enfermedad, invalidez-incapacidad, accidentes de trabajo y enfermedad profesional; vejez; supervivencia; maternidad; familia; desempleo; colocación orientación profesional y movilidad; vivienda; y otros varios. En el presente trabajo, tan solo vamos a analizar aquellas figuras de protección social más significativas que implican una transferencia monetaria con efectos redistribuidores sobre las rentas de la población.

Las sociedades modernas se proveen de protección social principalmente a través del estado. El estado de bienestar

se ha conceptualizado desde diversos enfoques, no llegándose a definir una estructura teórica común. Aquí identificaremos al estado de bienestar como la intervención del estado en la sociedad civil desde una doble perspectiva: por una parte, el estado regula el funcionamiento del mercado de trabajo, con lo cual participa en la determinación de la posición social que ocupan los actores sociales individuales y, por otra, desarrolla programas de actuación social para cubrir necesidades no satisfechas por el mercado de trabajo. De esta manera, la política social de los estados de bienestar tiene una doble cara, abarca la organización estatal tanto del mercado laboral como de los sistemas de seguridad y asistencia social. De esta manera, se entiende que el estado de bienestar no es en absoluto ajeno a la forma de funcionamiento del mercado laboral y, por tanto, desempeña un papel

fundamental en la estructuración de las desigualdades sociales (incluidas las de género).

Asimismo, debemos tener presente que nos encontramos inmersos en un permanente debate en el cual, desde una visión liberal se defiende fomentar la protección privada canalizada a través del ahorro, de la solidaridad familiar, de los seguros y mutualidades de carácter privado y organismos civiles de solidaridad o caridad. Todo ello, frente a la protección por medio de la Seguridad Social pública y de carácter obligatorio. De hecho, desde algunos autores se apunta la posibilidad de que estemos asistiendo a la transformación del estado del bienestar en un estado asistencial o "Estado Benefactor Residual".

La estructura del sistema público de protección social se ejecuta en dos áreas, organizadas de forma alternativa y no acumulativa. La posición predominante estaría formada por el nivel contributivo y no por el asistencial que entraría en juego única y exclusivamente cuando no se pudiera aplicar el nivel contributivo o cuando éste fuera insuficiente.

Las prestaciones contributivas abarcan a aquellas personas activas que han contribuido con sus aportaciones

mediante las cotizaciones por Contingencias Comunes, por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, por Desempleo, por el Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional. A través de estas aportaciones adquieren unos derechos subjetivos e inalienables a recibir diversas prestaciones, si se cumplen una serie de requisitos, como periodo de cotización, situación personal, edad,... La cuantía de la prestación, en líneas generales, se determina como porcentaje sobre las bases de cotización. Esquemáticamente se establece una relación salario-cotización-prestación.



8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

Las prestaciones no contributivas, también llamadas asistenciales, son aquellas destinadas a las personas que no tienen cotizaciones, o las que tienen no son suficientes para generar una prestación contributiva, siempre y cuando además, no tengan rentas superiores a las que legalmente se fijan. No obstante, no significa la existencia de un derecho individual permanente, sino que representa una ayuda solidaria que se presta 'generosamente' a los sectores necesitados. Resulta clarificador apuntar que este tipo de prestaciones comenzó a desarrollarse en la década de los 90, son de escasa cuantía y se financian mediante transferencias del Presupuesto General del Estado al Organismo de la Seguridad Social. Sin menoscabo de la complementariedad aplicada por los Gobiernos Autonómicos e instituciones locales como Diputaciones y Ayuntamientos. Pero lo que resulta de especial relevancia a la hora evaluar su incidencia en términos de género, es que para determinar la insuficiencia en cuanto a ingresos, se toma en consideración las rentas percibidas por la unidad familiar, no las exclusivamente percibidas por la destinataria de la prestación.

En Hego Euskal Herria, dado que las competencias en materia de Seguridad Social y de Empleo no se han traspasado, la gestión de las prestaciones socia-

les compete a dos organismos. Por una parte, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) se ocupa de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, como jubilación, viudedad, invalidez, I.T, orfandad,... Y por otra parte, el Instituto Nacional de Empleo (INEM) encargado de las prestaciones y los subsidios por desempleo. Para completar este cuadro básico debemos mencionar que el Instituto Social de la Marina gestiona el régimen especial del trabajo del mar; y que la gestión de pensiones no contributivas tanto de jubilación como de invalidez queda en manos de los departamentos de Bienestar Social de la Diputaciones Forales y Gobierno de Navarra.

El gasto en prestaciones sociales en 1997 supone alrededor de un 21'09% del PIB de la C.A.V. Porcentaje que ha disminuido si lo comparáramos con el 21,70% de 1995. Por funciones, tal y como podemos observar en el siguiente cuadro donde se resumen las diferentes prestaciones para la C.A.V., son las prestaciones destinadas a la vejez, a la enfermedad y asistencia sanitaria y al desempleo quienes absorben el 82,3% del gasto en protección social. Llama la atención el hecho de tan sólo se dedique el 1,1% a la exclusión social.

El gasto en prestaciones sociales por

GASTO EN PRESTACIONES SOCIALES POR FUNCIONES. C.A.V. 1997

Valor (millones ptas.)	C.A.V.	%
Total	1.081.504	100
Enfermedad-asistencia sanitaria	291.805	27
Invalidez	92.639	8,6
Vejez	466.519	43,1
Supervivientes	49.205	4,5
Familia	15.140	1,4
Desempleo	133.401	12,3
Vivienda	1.217	0,1
Exclusión social	11.834	1,1
Cotizaciones sociales reasignadas	19.744	1,8

Fuente: Eustat. Cuenta de la protección social

habitante en la C.A.V. para el año 1997 era de 514.435 ptas., un 21% por encima de la media estatal. No obstante, si lo comparamos el esfuerzo en términos de porcentaje sobre el PIB, nos situamos por debajo de la media estatal, siendo éste de 21,47% del PIB estatal en 1997.

Si la comparación la realizamos con los países de la Unión Europea, tal y como se ilustra en el siguiente cuadro, el porcentaje del PIB que dedicamos a protección social está 24 puntos por debajo de la media europea, y tan sólo superaríamos a Irlanda e Islandia. Si la variable considerada es el gasto por habitante, nos situamos 41 puntos por debajo. Es decir, sólo estaríamos por encima de

Portugal, Grecia, Estado Español; cerca de Irlanda y muy por debajo del resto.

Tras esbozar el grado de protección social que disfrutamos, pasamos a describir sucintamente los diferentes tipos de prestaciones. Nuestro objetivo es centrarnos en aquellos aspectos que consideramos fundamentales para el análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres en relación a las políticas sociales. Para ello, nos limitaremos a analizar aquellos tipos de prestaciones más relevantes entre las mujeres, a saber:

- Las pensiones de jubilación
- Las pensiones de viudedad, orfandad y a favor de familiares

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

INDICADORES DE GASTO. EUROPA 1997.

Gasto en protección social			
	Por habitante	Porcentaje del PIB	
	Eur12=100	%	Eur15=100
Bélgica	111	28,5	99
Dinamarca	159	31,4	109
Alemania	124	29,9	104
Grecia	44	23,6	82
Estado Español	49	21,4	75
Estado Francés	121	30,8	107
Irlanda	60	17,5	61
Italia	84	25,9	90
Luxemburgo	158	24,8	86
Holanda	114	30,3	106
Austria	120	28,8	100
Portugal	38	22,5	78
Finlandia	114	29,9	104
Suecia	147	33,7	117
Reino Unido	96	26,8	93
EUR-15	100	28,7	100
EUR-11	100	28,6	100
Islandia	82	18,3	64
Noruega	146	25,7	90
CAE 95	54	22,3	78
CAE 97	59	21,7	76

Fuente: Eustat. Cuenta de la protección social

- Las prestaciones por desempleo
- Las prestaciones por maternidad
- Las rentas mínimas

4.1. LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN, VIUDEDAD, ORFANDAD Y A FAVOR DE FAMILIARES

Tres razones fundamentales permiten constatar la importancia de las pensiones en el análisis de la protección social: 1ª- En los Estados de la Unión Europea el 55% del gasto de la Seguridad Social va dirigido a las pensiones; 2ª- El sistema público de pensiones representa el tipo de vida que las personas pueden mantener cuando están separadas del mercado laboral. ; 3ª- Y relacionado con lo anterior, el funcionamiento del sistema de pensiones permite analizar el grado de extensión "para todas las personas" del derecho de ciudadanía en su dimensión social.

Antes de realizar una valoración crítica de su incidencia, describimos someramente los aspectos más característicos de los diferentes tipos de pensiones. En primer lugar, repasaremos las diferentes prestaciones CONTRIBUTIVAS. Para poder ser beneficiaria de la pen-

sión de jubilación es preciso haber cotizado como mínimo durante 15 años, haber cumplido los 65 años y cesar en la actividad laboral. Existe la posibilidad de jubilación anticipada a partir de los 60 años para el colectivo de personas que tengan cotizaciones antes de Enero de 1967. No obstante, la escasa presencia de las mujeres en el mercado laboral oficial con anterioridad al año 67 hace ficticia la posibilidad de jubilación anticipada en el caso de las mujeres. La cuantía a percibir se reducirá un 8% por cada año que le falte para cumplir los 65. El derecho se extingue por fallecimiento de la pensionista.

En lo que a la cuantía se refiere se obtiene un 100% de la base reguladora en el caso de que haber cotizado por 35 años o más. Por debajo de este número de años cotizados este porcentaje se reduce en función de los años que falten hasta los 35 años. La base reguladora se calcula sobre las bases de cotización de los 12 años anteriores a la fecha de jubilación ¹¹.

Tiene derecho a la pensión de viudedad el cónyuge de la persona fallecida con los siguientes requisitos:

¹¹ Es preciso puntualizar que derivado de Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social de Agosto de 1997, nos encontramos en un periodo transitorio de seis años en el cual por cada año que pasa el cómputo de años a considerar en el cálculo de la base reguladora aumenta en un año, con el objetivo de pasar de considerar los últimos 8 años (hasta 1996) a 15 (en 2002).

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

- Existencia de vínculo matrimonial previo.
- Tener cubierto un periodo de cotización de 500 días dentro de los 5 años anteriores al fallecimiento, con excepción de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, que no requiere ningún periodo de cotización.
- Situación de alta o asimilada al alta del fallecido. No obstante también se accede a la pensión aunque el cónyuge fallecido no estuviera en alta o asimilado al alta, siempre que el mismo tuviera un periodo de cotización de 15 años.

La cuantía de la pensión asciende al 45 % de la base reguladora del causante y es compatible con rentas de trabajo.

La pensión de orfandad esta destinada a los hijos e hijas menores de 18 años o incapacitados para el trabajo. A partir de 1-1-99 también las personas menores de 21 años o de 23 si no sobrevive ninguno de los padres, siempre y cuando no realicen trabajo lucrativo por cuenta propia o ajena, o realizándolo los ingresos en cómputo anual no superan el 75% del S.M.I. también en cómputo anual.

La cuantía asciende al 20% de la base reguladora por cada huérfano. La cuantía de esta pensión se incrementa con el 45% de la pensión de viudedad, cuando a la muerte del causante no existiese

cónyuge sobreviviente; o cuando el cónyuge sobreviviente con derecho a pensión de viudedad falleciese estando cobrando la misma. Si existen varios huérfanos o huérfanas, dicho incremento se distribuye entre todas las personas beneficiarias por partes iguales.

Las pensiones a favor de familiares se destinan a paliar la situación de necesidad de aquellos familiares o asimilados que a la muerte del causante se ocuparen de éste y dependieran económicamente del mismo. La cuantía asciende al 20% de la base reguladora del causante.

En las prestaciones señaladas de viudedad, orfandad y a favor de familiares, la idea base es que el fallecimiento del trabajador o trabajadora priva al núcleo familiar de una fuente de ingresos. En la protección que se articula subyacen importantes elementos de carácter ideológico que orientarán en un sentido u otro la acción protectora, tales como la extensión del grupo familiar, la valoración del trabajo de las mujeres, la consideración de las parejas de hecho...

La pensión de viudedad como se ha explicado, se concede a la viuda al fallecimiento del cónyuge que cumpla con los requisitos de cotización. Por el contrario, hasta la Sentencia del T.C. en Noviembre de 1983, a los viudos se les

exigía que al tiempo del fallecimiento de la esposa se encontrara incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella. En el momento actual no se exige tal circunstancia a los viudos por haberse declarado discriminatorio, quedando equiparados viudos y viudas.

En las prestaciones a favor de familiares como ya se ha explicado además de otros requisitos se exige la insuficiencia de rentas y la dependencia económica de la persona beneficiaria de los ingresos de la fallecida. Es revelador cómo se acreditaba esta insuficiencia de rentas y dependencia económica en atención al sexo de la persona beneficiaria de la prestación:

- en los hombres venía dada por haber cumplido 60 años o estar incapacitado



8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

para el trabajo,

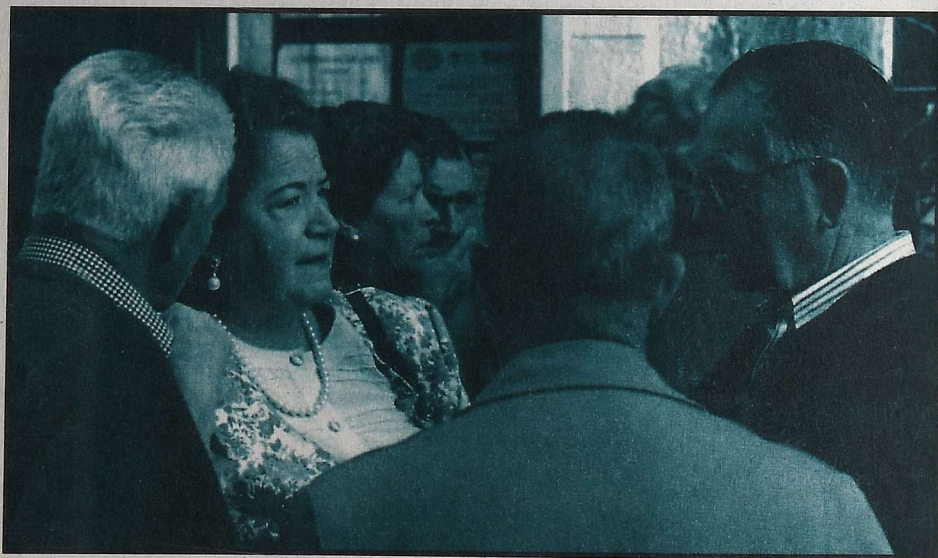
- En las mujeres por ser viudas, solteras, o casadas cuyo marido estuviese incapacitado.

Por lo tanto, mientras lo que se protege en los hombres era su incapacidad para trabajar y en consecuencia valerse por sí mismo, en la mujer se protegía la falta de cónyuge u otro familiar que pudiera aportar las rentas para su subsistencia.

El principio constitucional de igualdad ha eliminado las diferencias entre hombres y mujeres en los requisitos exigidos para causar las prestaciones. Ahora bien, la homologación de las prestaciones entre hombres y mujeres en aras al

principio de igualdad, ha supuesto trasladar miméticamente al otro sexo prestaciones (por ej. a los hombres la pensión de viudedad) que responden a necesidades históricas en parte superadas por las mujeres, y más bien ajenas a los hombres.

La pensión de viudedad tenía como origen responder a la situación de necesidad que provocaba en las mujeres, mayoritariamente fuera del mercado laboral, la pérdida del cónyuge en cuanto receptor de las rentas de trabajo de la unidad familiar. Respondía a una situación generalizada en las mujeres, frente a la excepción de dependencia económica de los hombres; de ahí la exigencia



a estos de acreditar la dependencia de la esposa fallecida, mientras que en las mujeres se presuponía por así demostrarlo la propia realidad social.

La disfunción y quiebra del objetivo que deben de perseguir las prestaciones sociales genera que frente a verdaderas situaciones de necesidad irremediable con la escasa cuantía de esta prestación, se dan otras situaciones de acumulación con percepción de salarios u otras prestaciones de la seguridad social. Estas situaciones inciden fundamentalmente en colectivos de mujeres que por la concurrencia de factores múltiples que dificultan su acceso al mercado laboral, deben subsistir con pensiones de viudedad de escasa cuantía.

La cuantía máxima de cualquier prestación es de 303.960 ptas./mensuales, 4.255.440 ptas. anuales para el año 2000. Las cuantías mínimas para el año 2000 de las pensiones descritas son las siguientes:¹²

- Jubilación con 65 años con cónyuge a cargo: 70.650 ptas./mes.
- Jubilación con 65 años sin cónyuge a cargo: 59.990 ptas./mes.
- Viudedad con 65 años: 59.990 ptas./mes.

-Viudedad con edad entre 60 y 64 años: 52.735 ptas./mes.

-Viudedad menor de 60 años: 42.080 ptas./mes.

-Viudedad menor de 60 años con cargas familiares: 52.735 ptas./mes.

-Orfandad: 17.355 ptas./mes.

-En favor de familiares: 17.355 ptas./mes.

-En favor de familiares un solo beneficiario con 65 años: 44.690 ptas./mes.

-En favor de familiares un solo beneficiario menor de 65 años: 42.080 ptas./mes.

En las prestaciones de nivel NO CONTRIBUTIVO, la jubilación se destina aquellas personas mayores de 65 años que no hayan cotizado por tiempo suficiente y carezcan de recursos propios suficientes para su subsistencia. La carencia de recursos se supone cuando las rentas no superen 531.370 ptas. anualmente. En caso de convivencia con otras personas, en términos generales, dicha cantidad se incrementará en un 70% por cada persona añadida. La cuantía de esta prestación asciende como máximo a 531.370 ptas./año y se verá disminuida en igual cuantía a las rentas percibidas por la persona beneficiaria. En cierto modo, la pensión no contributiva, en la medida en la que se configura como garantía de ingresos mínimos, constituye una consideración de umbral de pobreza.

¹² Cantidades para 2.000 y constan de 14 pagas anuales.

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

El resto de casos, por ejemplo, viudedad sin derecho a prestaciones, menores de 65 años con carencia de ingresos suficientes, ... se incluirán en los programas de lucha contra la exclusión social.

Comenzando con una valoración comparativa, la protección de las personas en edad activa en concepto de garantía de ingresos es menor en el Estado Español que en otros países (Comisión Europea, 1995). Además, la distribución del gasto ha variado mucho, mientras que en 1967 las pensiones suponían la mitad del gasto del total de todos los beneficios económicos, en 1986 habían alcanzado casi el 89%, y en 1995 el 90% (CES, 1996).

Por otra parte, las pensiones contributivas representaban en 1991 (CES, 1995) el 95% del total de las pensiones, dato que pone de manifiesto que el sistema español de pensiones está basado en el principio contributivo y no en el de ciudadanía social. De hecho las prestaciones familiares son de muy escasa cuantía y sólo tienen derecho a ellas las familias que no superan alrededor de un millón de pesetas al año. Tampoco los programas de rentas mínimas o salarios de inserción social puestos en práctica por las comunidades autónomas son extensos.

Esto quiere decir que, a pesar de la baja cuantía de muchas pensiones de jubila-

ción, se ha priorizado claramente el mantenimiento de rentas de las personas mayores, a costa de otras áreas como las encargadas de la protección de las personas en edad activa. Pero cuando el desempleo aumenta, los matrimonios son cada vez menos estables y los hogares unipersonales/monoparentales más frecuentes, esto puede suponer un serio problema. Por el momento, las mujeres están encargándose de servir de apoyo para sobrellevar estas situaciones, pero no sabemos cuánto tiempo más estarán dispuestas a hacerlo. Al contrario, todo parece indicar que las mujeres desean trabajar y lo hacen en proporciones cada vez mayores, así como que no están dispuestas a interrumpir su carrera profesional para dedicarse al cuidado de los hijos e hijas de otras personas.

Para el análisis por género de las pensiones es importante diferenciar entre contributivas y no contributivas, ya que las mujeres están sobrerrepresentadas en estas últimas. En cuanto a las contributivas, en el volumen global de pensiones (Estado Español; CES 1995) el 50,3% son recibidas por hombres y el 49,7 por mujeres, sin embargo, si se observa el nº de personas perceptoras distribuidas por sexo, en cada tipo de pensión podremos darnos cuenta de la desigualdad por género. Mientras que la inmensa mayoría de los varones (87 %)

perciben pensiones de jubilación o invalidez, las mujeres sólo lo hacen en una proporción que no alcanza el 40%, y el resto depende de pensiones de viudedad u otras modalidades de menor cuantía (INSERSO, 1995). Esto último refleja claramente que una parte importante de las mujeres no tiene derechos propios, sino derivados de su cónyuge.

A lo ya dicho debemos añadir que en la última década, tal y como queda reflejado en el siguiente cuadro, las pensiones de jubilación han crecido en mayor proporción que las de viudedad, percibidas sobre todo por mujeres.

La pensión media de jubilación es también mucho más alta entre los hombres

que entre las mujeres y decrece con la edad, tal y como podemos observar en el siguiente cuadro, lo cual conduce a que sean las personas muy mayores las que cuenten con menos ingresos, sobre todo las mujeres ancianas. Además, las pensiones medias más reducidas son percibidas en los regímenes especiales agrario, de autónomos y de servicio doméstico, regímenes en los que la proporción de mujeres es alta. La única excepción a este tipo de desigualdades negativas para las mujeres, se da para el caso de las pensiones de viudedad, donde son las mujeres las que cuentan con ingresos más altos, (53.200 ptas. para las mujeres, frente a 46.300 ptas. mensuales entre los varones)¹³ puesto que la de los hombres se deriva de la contribución de sus espo-

EVOLUCION DE LAS PENSIONES EN LA C.A.V.

	Pensión media		Pensión de jubilación		Pensión de viudedad	
	Valor	Indice	Valor	Indice	Valor	Indice
1992	67.094	100	77.273	100	44.724	100
1993	71.595	106,7	83.122	107,6	47.604	106,4
1994	73.479	109,5	85.669	110,9	48.433	108,3
1995	78.694	117,3	92.037	119,1	51.355	114,8
1996	83.633	124,7	98.416	127,4	54.527	121,9
1997	87.727	130,8	101.956	131,9	56.813	127

Fuente: Datos elaborados por la Dirección General de Seguridad Social. Gobierno Vasco. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Memoria estadística anual.

¹³Datos del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales para el Estado español en 1999.

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

PENSIONES DE JUBILACION POR SEXO Y EDAD. ESTADO ESPAÑOL. 1999.

IMPORTE MEDIO ESTATAL en miles de Pesetas/mes			
	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
TOTAL	85,5	97,3	61,0
Menores de 60 años	165,3	167,0	94,8
De 60 a 64 años	96,9	102,4	67,1
De 65 a 69 años	96,0	106,4	68,7
De 70 a 74 años	89,3	100,1	65,0
De 75 a 79 años	82,4	94,3	60,3
De 80 a 84 años	72,4	84,9	55,2
De 85 y más años	57,9	67,8	47,4

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

sas normalmente más baja que la de un varón, pero con la particularidad de que esta pensión es compatible con las rentas de trabajo.

Por otra parte, es de destacar que las pensiones no contributivas asistenciales están fuertemente feminizadas. En las pensiones de tipo asistencial las mujeres representan el 77,4% de las personas beneficiarias (CES español, 1995). Y en cuanto a las cuantías percibidas, nos remitimos a las presentadas anteriormente, de por sí suficientemente clarificadoras.

Ahondando en una valoración más conceptual, a la definición de la pensión

como un ingreso para la persona cuando no tiene capacidad de trabajo, desde una perspectiva feminista o de género debe realizársele un par de comentarios. En primer lugar, el concepto de trabajo que se está utilizando es el de trabajo asalariado, esta es una visión parcial de la realidad socioeconómica ya que excluye los trabajos necesarios para la subsistencia y la reproducción social, esto es, no tiene en cuenta al trabajo doméstico familiar. También es importante señalar que algunos trabajos remunerados como el "trabajo sumergido", por ser ilegal no tiene derecho a prestaciones. Aquí se incluye una parte importante del servicio realizado por muchas empleadas de hogar. En segun-

do lugar, cualquier definición de "pensión" alude directa o indirectamente a la "no capacidad de trabajo", siendo ésta una perspectiva masculina, ya que la gran mayoría de las mujeres siguen trabajando unos cuantos años más (a pesar de tener problemas de salud) de los 65 años establecidos legalmente para abandonar el mercado de trabajo.

Analizando la dinámica en el mercado laboral y su influencia posterior en el régimen de prestaciones, es preciso subrayar que las tasas de actividad y empleo de las mujeres siguen siendo mucho menores que las de los hombres, así como también inferiores a las de otros países europeos. Además, las mujeres trabajan en mayores proporciones en empleos temporales, en la ayuda familiar o en la economía sumergida, lo cual les dificulta reunir las condiciones para acceder a una pensión contributiva. A ello hay que añadir la discriminación salarial existente, que redundan en menores cuantías en las pensiones de jubilación, puesto que éstas van unidas al salario anteriormente recibido. Aun así, las mayores diferencias entre las mujeres se observan entre las que tienen o no trabajo, y no como ocurre en otros países en que la mayor parte de las mujeres realizan trabajo asalariado y las diferencias se dan entre trabajos "buenos" o "malos" (Celia Valiente, 1997).

La evolución del mercado de trabajo en el estado español también ha supuesto el surgimiento de segmentaciones claras dentro del grupo de mujeres que trabajan fuera del hogar. La primera de ellas, y quizás la más importante, es una segmentación por edad, entre las mujeres jóvenes que han podido acceder a la formación y que, educadas o no, han tenido más oportunidades de inserción laboral durante los ciclos expansivos de la economía y las mujeres de más edad que no han contado con estas oportunidades. Una segunda diferencia se ha establecido entre las mujeres con altos niveles de educación, que se han incorporado sobre todo al sector público pero también han logrado insertarse en la empresa privada, y las que carecen de formación o la poseen en muy escasa medida, para las que las oportunidades de encontrar trabajo son raras.

Concluyendo, el sistema de pensiones se ha ido estructurando sin una discusión en profundidad sobre la redistribución de la renta entre los ciudadanos y ciudadanas. De esta manera el sistema actual con su doble vertiente contributiva-no contributiva discrimina a las personas que por diversas razones no están en el mercado laboral o están de forma más débil y precaria. En particular, penaliza a las mujeres, ya que son estas las que o no participan en el mercado

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

de trabajo y se dedican exclusivamente a realizar trabajo familiar-doméstico o realizan ambos trabajos, lo cual condiciona su participación laboral. Al ser el sistema de pensiones básicamente de carácter contributivo, los ingresos de los pensionistas guardan relación con el status que tenían cuando eran activos, lo cual prolonga la desigualdad establecida anteriormente.

Por desgracia, el debate sobre la Seguridad Social está enfocado sobre la viabilidad financiera futura del sistema. La muestra más clara resulta el "Proyecto de informe elaborado por la ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberían acometerse", más conocido como los "Pactos de Toledo" aprobado en 1995 por el Congreso de Diputados españoles.

Tres modalidades de pensión se determinan en dicho acuerdo. La contributiva/profesional, de gestión pública y financiada por cotizaciones a cargo de las empresas y los trabajadores y trabajadoras, pero con un límite ya que se pretende disminuir el gasto. La no contributiva/universal, de gestión pública y a cargo de los presupuestos del estado; se trata de pensiones asistenciales de jubilación, incapacidad y algunas pres-

taciones familiares. Y, finalmente, la modalidad complementaria de gestión y financiación privada que consiste en un sistema de capitalización individual y voluntario. El acuerdo firmado posteriormente por Gobierno y Sindicatos aprueba básicamente tres medidas: se reduce la cuantía de la pensión en casos de jubilación anticipada o de menos de 35 años de cotización, se alarga progresivamente el período de cómputo (años utilizados como base para el cálculo) de 8 a 15 años y se elimina progresivamente las bases máximas de cotización.

Todo en conjunto permite constatar que: los futuros y futuras pensionistas tendrán menor poder adquisitivo relativo ya que se ha puesto tope máximo a la protección social; se facilita la cada vez mayor asistencialización del sistema de pensiones asumiendo el sector público una responsabilidad sobre mínimos necesarios; se fomenta el sistema privado de pensiones y se endurecen las condiciones tanto para tener acceso a una pensión pública como para el establecimiento de la cuantía de dicha pensión. En definitiva, se tiende a una dualización del sistema de pensiones: por una parte, un sistema público de tipo asistencial que proporcione pensiones mínimas y, por otra, un sistema privado complementario al cual sólo tendrán acceso determinados sectores de la población de renta más elevada.

En el mencionado Proyecto la única referencia a mejorar la estructura redistributiva y la cobertura social se encuentra en la duodécima recomendación que dice literalmente lo siguiente: "Reforzar el principio de solidaridad y de garantía de suficiencia, en la medida en que la situación financiera lo permita, adoptando medidas como pueden ser: la elevación de la edad máxima de permanencia en el percibo de las pensiones de orfandad; o la mejora de las pensiones de viudedad en el caso de menores ingresos". Subrayamos lo de "en la medida en que la situación financiera lo permita".

Por tanto, la legislación en materia de

pensiones entre 1980 y 1999 tiene unos resultados claros. Primero, una universalización acompañada de una asistencia-lización. Segundo, un endurecimiento de los requisitos para acceder a una pensión y para el cálculo de dicha pensión. Además, si se tiene en cuenta la simultánea precarización del mercado laboral donde cada vez hay menos trabajadoras estables, resulta que el sistema de pensiones más que corregir, agrava las desigualdades puesto que la precariedad en el empleo reduce los derechos a una pensión por la irregularidad en las cotizaciones y en el tiempo de trabajo asalariado (además, como es obvio, los trabajadores y trabajadoras precarias



8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

tendrán más difícil el acceso a una pensión privada). No está demás recordar que cada vez que se endurecen las condiciones de acceso a una pensión uno de los sectores más perjudicados son las mujeres, precisamente por tener una relación mucho más débil e inestable con el mercado laboral. En cualquier caso, el problema de fondo es que "no existe un acuerdo previo sobre la distribución de la renta nacional y sobre qué derechos económicos se reconocen a las personas que no han estado vinculadas al mercado laboral regular o que no han estado de forma suficientemente estable (amas de casa, trabajadores y trabajadoras sumergidas, trabajadores y trabajadoras muy precarizadas, etc.). El hecho de que tal acuerdo no exista y de que ni tan solo se haya planteado la discusión de fondo sobre la distribución de la renta ya presagia que acabarán predominando los intereses de los grupos sociales con mayor capacidad de presión, esto es, los trabajadores y trabajadoras estables, los empresarios y los sindicatos".¹⁴

4.2. PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Los requisitos legales que permiten acceder al derecho a la prestación por

desempleo (de forma análoga a lo que sucede con las pensiones) pueden basarse en diferentes principios y, según cual sea el principio orientador del sistema, las consecuencias distributivas para los distintos grupos sociales variarán. Así, si la base es un derecho universal, la prestación se concederá a todas las personas desempleadas, mientras que si la filosofía del derecho es actuarial el cobro del subsidio dependerá de las contribuciones efectuadas anteriormente; en este segundo caso, todas aquellas personas que antes no trabajaron en el mercado laboral no resultarán protegidas. Además, el derecho puede ser selectivo y estar sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones (responsabilidades familiares, edad, renta máxima, etc.), lo que limitará la posibilidad de cobertura a determinados colectivos. Estos principios se plasmarán en criterios de elegibilidad, más o menos estrictos, que influirán sobre el grado de equidad del sistema. Por ejemplo, en lo que respecta a diferencias por sexo, un sistema basado en principios actuariales que impusiera la condición de un elevado y continuo periodo de cotización anterior sería menos favorable para las mujeres que otro que no impusiera el requisito de la continuidad,

¹⁴ González Calvet, J. "Reforma y futuro del sistema de protección social". Rev. Mientras Tanto, n° 61, invierno, 1997. En VVAA. "Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español". Instituto de la mujer, 1997.

puesto que las historias de trabajo laboral femenino suelen ser más discontinuas que las masculinas.

Así pues, necesitamos relacionar el modelo y la estructura de empleo vigente con los requisitos que conceden la titularidad del derecho. Por un lado, si los derechos se otorgan por la vinculación laboral anterior, las personas que tengan una relación más débil y discontinua con la actividad (como es el caso de muchas mujeres) quedarían fuera del sistema y, por tanto, se las estaría penalizando por no seguir el modelo de participación masculino. Por otro, una estructura de empleo diferenciada por sexo en la que las mujeres tuvieran una mayor temporalidad y precariedad de la que tienen los hombres, en general, daría lugar a nivel de protección inferior siempre que la cuantía de la prestación estuviera vinculada al salario anterior.

Ahora bien, el sesgo de género de un determinado sistema de prestaciones no resulta del todo visible si no se considera, además, la estructura sectorial existente. En este sentido, la segmentación del mercado laboral juega un papel

crucial en el desarrollo del sistema de protección por desempleo. Los mayores niveles de cobertura se encuentran en segmentos industriales "tradicionalmente" masculinos donde la fuerza de trabajo tiene mayor capacidad a la hora de negociar condiciones de despido favorables. Como explica Recio (1996), los despidos colectivos pactados en grandes compañías industriales consiguen que parte de la plantilla pueda cobrar el subsidio por desempleo hasta alcanzar la edad legal para acogerse al esquema de pensiones de la Seguridad Social.

En el Estado Español, el sistema de prestaciones por desempleo se basa en un principio actuarial y selectivo, según el cual, sólo quedan aseguradas aquellas personas que trabajaron antes en el mercado (aunque más de tres meses) y que cumplen determinados requisitos. Principalmente, el sistema está dividido en dos esquemas de compensación: el esquema contributivo y el esquema asistencial¹⁵. La prestación contributiva o "básica" está vinculada tanto al anterior período de cotización como a las ganancias salariales anteriores al despido. En la actualidad, sólo tienen derecho a esta

¹⁵ También existe el Subsidio Especial para Eventuales Agrarios, que se mantiene como un sistema aparte en consonancia con la existencia de un Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, separado del Régimen General de la Seguridad Social. La duración de este subsidio oscila entre los 90 y 180 días para los menores de 52 años, pudiéndose alargar entre 240 y 300 días para los que pasan esa edad. La cantidad que se percibe por esta prestación es, actualmente, del 75% del SMI más las cuotas a su régimen de la Seguridad Social.

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

prestación las personas que cotizaron un mínimo de 12 meses. La prestación asistencial o "complementaria", se otorga a las personas que agotaron el derecho a cobrar la pensión contributiva y cumplan ciertos requisitos, relacionados con tener o no responsabilidades familiares y una determinada edad. Además, es necesario para poder acceder a la prestación, que la renta de la unidad familiar no sobrepase cierto límite establecido. Esta cuantía, desde la reforma de 1993 se establece que será, como máximo, el 75% del SMI. Quedan también recogidas dentro del esquema asistencial, aquellas personas que hayan cotizado entre 3 y 11 meses (por lo tanto, no tienen derecho a la pensión básica), siempre que cumplan los requisitos antes mencionados. Igualmente, los que cotizaron menos de 6 meses, aunque no tengan responsabilidades familiares, pueden acceder al subsidio. Esta modificación introducida con la reforma de 1992, crea una situación un tanto paradójica: "En efecto, una persona que haya cotizado 6 meses tiene derecho a una prestación más duradera (aunque desde luego de menor cuantía) que otra que haya cotizado el doble de tiempo: 6 meses de prestación frente a 4. La lógica de esta situación no está en absoluto clara, salvo

la de reducción del gasto a toda costa (que parece que fue el principal motor de la reforma introducida en esta ley)"¹⁶

Un diferencial por sexo, dentro de los factores relacionados con los requisitos necesarios para ser elegido perceptor o perceptora, es que el sistema asistencial privilegia a las personas con más de 45 años que cotizaron más de 12 meses, es decir, precisamente aquellas que tienen derecho a un mayor periodo de cobertura. Si se analiza la estructura del desempleo de larga duración por edades, se comprueba que las mujeres paradas son mayoría entre los grupos de edad de 16 a 44 años, mientras que los hombres están más representados entre las personas desempleadas de más de 45 años. El sesgo por sexo se amplía para los mayores de 52 años (edad en la que es posible prolongar el cobro de la prestación hasta llegar a la edad de la jubilación); a partir de esa edad, entre la población parada son mayoría los varones. La consecuencia de esta distribución por edades de la población parada es la menor cobertura de las mujeres frente a los hombres, ya que estos últimos se hallan más representados entre los colectivos con un periodo mayor de cobertura.

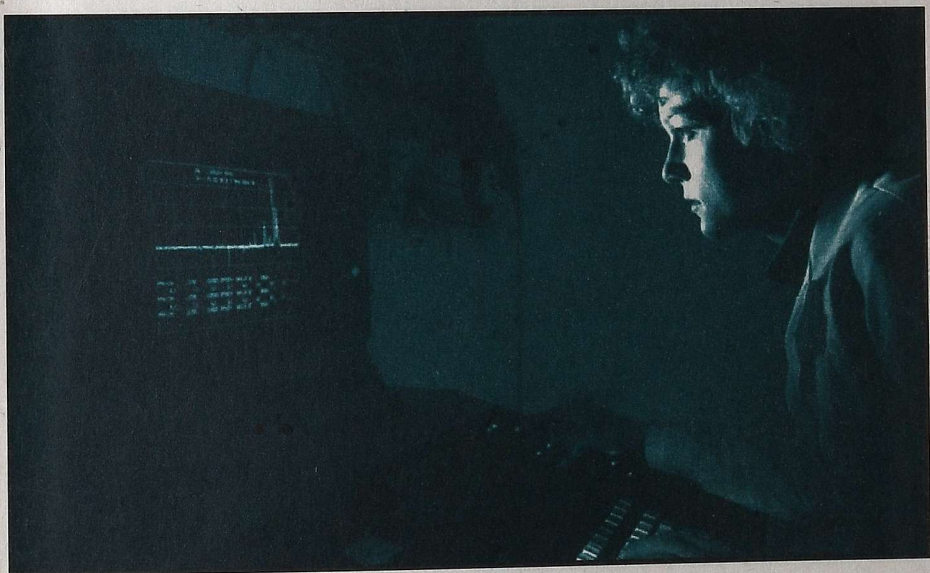
¹⁶ Toharia, Luis. "La protección por desempleo en España", en Juan, O. De; Roca, J. y Toharia, L. "Tres ensayos críticos sobre el desempleo en España". Sistema. Madrid, 1996.

En ocasiones, los requisitos de elegibilidad (por ejemplo, en el caso de las personas que habiendo agotado la prestación contributiva no pueden optar a la asistencial por no tener responsabilidades a su cargo) excluirán en mayor medida a mujeres que a hombres, puesto que habitualmente conviven en hogares donde la responsabilidad recae sobre el individuo de sexo masculino. Este requisito también deja fuera de cobertura a muchas jóvenes de ambos sexos que son una parte importante de las desempleadas.

Otro requisito que muestra no ser neutro al sexo del perceptor es el tiempo de

cotización: a más tiempo cotizado, mayor tiempo con derecho a cobrar la pensión de desempleo. Las mujeres, como vimos, están sujetas a tasas de temporalidad superiores a las masculinas, lo que afecta directamente al tiempo total cotizado con anterioridad y, por tanto, reduce el período de cobro final

La tasa de paro de las mujeres viene siendo, desde 1993, un 10%, como mínimo, mayor que la de los hombres. En 1998, la tasa femenina era del 31,4% y la masculina, del 17,6% en la CAV, y en la CFN la tasa de desempleo era 8,2% entre los hombres y 20,6% de mujeres desempleadas. Pero, además, el paro de



8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

larga duración es mayor entre las mujeres, sobre todo entre las mujeres maduras. En 1994, en todos los países de la Unión Europea, las tasas de paro de las mujeres son mayores que las de los hombres, a excepción hecha del Reino Unido, donde sucede el fenómeno inverso: el paro afecta más a los hombres que a las mujeres. En ese año, el Estado Español doblaba, en cuanto a la tasa de paro femenino, al país que la sigue. Así, la tasa española era del 31%, y la de Italia, era del 16% (Instituto de la Mujer, 1997).

Los países que mostraban tasa de paro más bajas en 1994 eran: Luxemburgo (4%), Reino Unido (7%), Portugal (8%) y Países Bajos (8%). La diferencia media, entre las tasas de paro masculina y femenina, en el conjunto de la Unión Europea, era del 3%. En relación a este porcentaje, destacan, porque las diferencias son bastante mayores, el Estado Español (11%), Grecia (8%) e Italia (7%).

En el Reino Unido, la tasa de paro de los hombres es un 4% mayor que la de las mujeres. En Irlanda apenas hay diferencia en cuanto al paro entre mujeres y hombres, y en Luxemburgo, Países Bajos, Dinamarca, Portugal estas diferencias no llegan a alcanzar el 2% (Instituto de la Mujer, 1997).

A pesar de las altas tasas de paro, las mujeres representan el 40% de las 48.317 personas de Hego Euskal Herria beneficiarias de prestaciones por desempleo en 1999. Tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, las prestaciones de nivel contributivo son más numerosas que las de nivel asistencial. El 57% de los hombres desempleados cobran prestaciones contributivas, mientras que las mujeres representan el 43%. En el caso de las prestaciones no contributivas el 63% de hombres y el 37% de las mujeres son beneficiarias. Aquí hemos de tener en cuenta la discriminación salarial existen-

COBERTURA DEL DESEMPLEO, PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS. 1999.

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
ARABA	23,85	42,02	26,26
BIZKAIA	14,42	22,34	9,17
GIPUZKOA	21,59	36,62	14,29
NAFARROA	31,91	51,93	22,52
HEGO E.H.	19,05	29,93	13,32

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

COBERTURA DEL DESEMPLEO, PRESTACIONES ASISTENCIALES. 1999.

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
ARABA	13,70	26,84	12,91
BIZKALA	12,97	23,39	6,07
GIPUZKOA	14,00	22,80	9,64
NAFARROA	20,54	30,28	15,99
HEGO E.H.	14,22	24,33	8,74

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

PORCENTAJE DE PERSONAS PERCEPTORAS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO EN FUNCIÓN DE LA DURACIÓN DEL DERECHO, EL SEXO Y LA EDAD. ESTADO ESPAÑOL. 1999.

DISTRIBUCIONES PORCENTUALES

	Total	De 4 a 6 meses	De 8 a 12 meses	De 14 a 18 meses	De 20 a 22 meses	24 meses
VARONES						
Total	100,0	21,6	19,4	11,3	8,6	39,2
De 16 a 19 años	100,0	2,6	97,4	0,0	0,0	0,0
De 20 a 24 años	100,0	16,8	78,9	3,1	0,8	0,3
De 25 a 34 años	100,0	40,3	0,8	23,4	14,5	21,0
De 35 a 44 años	100,0	23,0	13,1	13,0	10,4	40,5
De 45 a 54 años	100,0	11,9	35,1	6,9	5,7	40,4
De 55 y más años	100,0	4,7	16,6	5,7	7,5	65,5
MUJERES						
Total	100,0	24,9	22,4	13,2	9,5	30,0
De 16 a 19 años	100,0	78,0	21,2	0,5	0,0	0,3
De 20 a 24 años	100,0	47,1	33,7	11,5	4,5	3,2
De 25 a 34 años	100,0	24,0	25,4	16,2	11,3	23,0
De 35 a 44 años	100,0	23,0	18,6	11,8	9,2	37,5
De 45 a 54 años	100,0	21,1	18,5	11,0	8,5	40,9
De 55 y más años	100,0	10,4	10,1	7,7	8,2	63,6

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1999.

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

te (el salario medio de las mujeres es entre un 25 y un 30% inferior al de los hombres), pues las prestaciones por desempleo suponen un porcentaje del salario anteriormente recibido.

Ahora bien, si medimos el grado de cobertura de las prestaciones por desempleo, es decir, el porcentaje de personas desempleadas que reciben una prestación, tal y como podemos percibir en los siguientes cuadros, los hombres disfrutaron de una cobertura que dobla al de las mujeres para el caso de las prestaciones contributivas y que casi triplica en el caso de las asistenciales.

Y si analizamos el periodo de percepción de las prestaciones por desempleo, tal y como aparece en el siguiente cuadro para el caso español, podemos concluir que las mujeres por término medio perciben prestaciones con una duración menor a la de los hombres.

En cuanto a las perspectivas futuras, debemos tener en cuenta que las mujeres vascas han mejorado sus cualificaciones significativamente en los últimos veinte años y los niveles de educación se han equiparado entre ambos géneros, pero el acceso al mercado de trabajo, al igual que les ha ocurrido a los jóvenes, se ha visto mediatizado por las nuevas condiciones de flexibilización

parcial del mercado de trabajo (que no ha afectado a los contratos ya existentes), de forma que los puestos a los que han podido acceder son en muchos casos empleos peor pagados y mucho más precarios que los del sector formal. Esto afecta claramente a las oportunidades que tienen las mujeres para alcanzar una independencia económica, pues dicha independencia es bastante frágil cuando una persona sale y entra del mercado continuamente y no sabe cuantas veces se podrá seguir manteniendo esa alternancia.

Los principios y los criterios de elegibilidad que inspiran el sistema de prestaciones español presentan un claro sesgo de sexo. El modelo y estructura ocupacional vigentes y la distribución sectorial existente, contribuye a crear un sistema de protección efectivo, más favorable para los hombres que para las mujeres (tanto en el número de perceptores cubiertos como en la posición económica de los primeros frente a las segundas).

Las sucesivas reformas aplicadas han dado lugar, por un lado, a un desplazamiento del sistema desde el nivel contributivo hacia el asistencial, donde las mujeres están más representadas y ha introducido algunas modificaciones que amortiguan de alguna manera la segre-

gación por sexo (como los topes máximos del nivel contributivo). Ahora bien, la orientación hacia la del sistema (guiada por criterios de reducción del gasto público a raíz de los acuerdos de Maastricht) plantea una serie de problemas. En primer lugar, la "feminización" del nivel asistencial frente al contributivo, con todas las connotaciones que implica el término de desvalorización del derecho, por un lado, y de reducción en la intensidad de la protección, por otro. En segundo, la igualación de los niveles de protección "a la baja" perjudicaría a todas y a todos los perceptores y generaría importantes bolsas de pobreza.

4.3. MATERNIDAD Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

El conjunto de medidas que protegen la maternidad puede dividirse en dos aspectos. Por una parte, el derecho de la mujer empleada a ausentarse del trabajo por el nacimiento, adopción o acogimiento previo de un hijo o hija, con la garantía de conservar su puesto, su antigüedad y sus derechos a tener una pensión de jubilación. Por otra parte, el derecho a recibir una prestación económica pagada durante ese permiso. Hasta diciembre de 1994, fecha en la que se modificaron los programas de protección a la maternidad en el Estado espa-

ñol, la situación derivada de la maternidad de la mujer trabajadora se venía asimilando a la incapacidad temporal por enfermedad común, por lo que su tratamiento normativo a efectos de protección social era muy semejante al de esta contingencia. Hoy día, pues, la situación de maternidad se encuentra regulada separada de la incapacidad temporal.

Recientemente en Noviembre de 1.999, se ha promulgado la Ley 39/1999 "para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras". Dicha ley ha modificado bastantes aspectos referidos a la prestación por maternidad, a los permisos retribuidos y ha generado una nueva prestación llama-



8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

da "riesgo durante el embarazo". Pasamos a mostrar algunas de estas modificaciones, centrándonos en la maternidad.

Relativa a la prestación de maternidad/paternidad se equiparan en derechos la adopción y la maternidad/paternidad biológica. La cuantía del subsidio se mantiene el 100% de la base reguladora, pudiéndose ampliar en caso de parto múltiple. La duración máxima del subsidio sigue siendo de 16 semanas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/hija a partir del segundo. Se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean posteriores al parto.

La Ley 39/1999 amplía de 4 a 10, la posibilidad de que el padre utilice el permiso de maternidad en las últimas semanas del permiso, siempre que la madre y el padre trabajen, y que la madre haya ejercitado el derecho de opción del disfrute a favor del padre. Otra novedad es que el permiso de maternidad o paternidad se podrá coger a tiempo parcial.

En cuanto a la adopción, elimina la distinción entre hijos e hijas menores de nueve meses y mayores de nueve hasta los cinco años. Se homogeniza la duración del permiso por adopción a 16 semanas para todos aquellos hijos e hijas menores de seis años, como regla general.

Para poder optar a la prestación, se mantiene el requisito de haber cotizado por un período mínimo de 180 días, dentro de los cinco años anteriormente al parto o fecha de decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En el caso de existir riesgo para el embarazo y no ser posible el cambio de puesto de trabajo, puede haber suspensión del contrato. En este caso, la trabajadora podría acceder a la prestación de "riesgo durante el embarazo". Se mantiene la condición de haber cotizado previamente durante 180 días. La cuantía del subsidio asciende al 75% de la base reguladora y se iniciará el día de la suspensión del contrato.

En cuanto al permiso retribuido por lactancia, las trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Hasta ahora, la mujer por su voluntad podía sustituir esta demanda por una reducción de la "jornada normal" en media hora con la misma finalidad. La expresión "jornada normal" llevaba a la interpretación de que dado que se refería a la jornada completa, la media hora de reducción había que ponderarla y por tanto, minorarla, en los casos de contrato a tiempo parcial. La nueva ley con la nueva

redacción ha corregido este aspecto determinando que la madre podrá reducir "su jornada" en media hora.

A la hora de valorar la mencionada ley, en principio conlleva modificaciones positivas, pero de limitado alcance y en el caso del reparto de tareas en el hogar no se realiza un planteamiento profundo, ni toma en consideración otros aspectos como servicios sociales colectivos.....

En concreto, mayormente beneficia al funcionariado o a quienes trabajan con empleo estable -es decir, una parte menor de las mujeres-, ya que dadas las características de la inserción laboral tardía y basada en la rotación laboral, la



8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

condición de los 180 días cotizados previamente dificulta o cuando menos retrasa la posibilidad de optar a dicha prestación. Pero lo que es más grave, el personal eventual, sobre todo en el sector privado dada la mayor discrecionalidad empresarial existente, tendrá que seguir separando los asuntos familiares de los laborales, para no poner en riesgo el siguiente contrato.

En cuanto a la nueva prestación de "riesgo durante el embarazo", entre otras cosas se puede objetar que la mayoría de las empresas no aplican la nueva normativa de salud laboral, con lo que no tienen el mapa de riesgos laborales. Por tanto, habrá que ver hasta qué punto se aplica.

En cuanto a las medidas de "conciliación de la vida familiar y laboral" relativas al reparto del permiso de maternidad entre la madre y el padre, señalar lo siguiente:

- Hasta ahora los hombres ya tenían la posibilidad de coger las últimas 4 semanas de las 16, y según algunas estimaciones tan sólo el 1% de ellos, la usaban. Según datos del Instituto de la Mujer en 1.997 hubo 26.000 permisos de maternidad y sólo 300 permisos de paternidad.

- No se plantea ninguna medida para poder asegurar que los hombres se

vayan a involucrar más en las responsabilidades familiares; ni plantea atajar las diferencias salariales entre ambos sexos, que en la práctica contribuyen a que la persona receptora de menores ingresos sea la que solicite los permisos y las excedencias, es decir, la mujer; ni se potencian los servicios sociales colectivos como guarderías, centros para la tercera edad, centros de día, asistencia domiciliaria,.... Simplemente, los derechos se reconocen de forma indistinta a padres y madres, pero que siempre acaban utilizando las madres.

- En este sentido el derecho de paternidad es una cesión del derecho de maternidad, y no existe dicha posibilidad en el caso de que la madre no tenga trabajo remunerado. Es decir, si la baja de paternidad fuese obligatoria tanto para la madre como para el padre durante las primeras semanas, sería "una forma de que el padre también pueda familiarizarse con la criatura desde el primer momento, no dando lugar al "tú te apañás mejor" que inevitablemente ocurre con el diferente grado de contacto que madre y padre tienen hoy día con la criatura recién nacida. La baja paternal les colocaría a ellos en la misma situación que tiene la madre frente a la empresa: absentistas forzosos, si quieren tener hijos"¹⁷.

¹⁷ Otxoa Crespo, Isabel: "Conciliación...pero menos" Revista de Stee-Eilas nº 23 (Marzo-2000)

En términos comparativos con el resto de los países de la Unión Europea, la duración de las prestaciones por maternidad es de 14 semanas como mínimo. Los Estados del sur de Europa autorizan duraciones similares al del Estado Español. Con respecto a la cuantía de la prestación en relación con el salario antes percibido, destacan Portugal y el estado francés (124 y 113% respectivamente) por su generosidad y Gran Bretaña, por lo contrario (25%). El Estado Español con el 100% se encuentra por encima de la media comunitaria. Entre los que superan el 100% del salario antes percibido, se encuentran Bélgica, Luxemburgo, Portugal y Estado Francés, con la diferencia de que en los dos primeros esta prestación está sujeta a imposición y en los dos segundos no (Comisión Europea, 1993). En consecuencia, en este aspecto de la protección social no se puede observar una diferenciación clara entre los estados del norte y del sur de Europa.

En cuanto a la excedencia para el cuidado de los hijos e hijas, la asistencia es muy limitada en general en toda la Unión. La duración del permiso parental oscila entre 10 semanas y cerca de 3 años. Algunas de estas bajas son remuneradas. Los estados donde existen pero no se remuneran son Portugal, España y Grecia; en Italia se remunera el

30% del salario. Bélgica, Irlanda, Luxemburgo y el Reino Unido no disponen de bajas parentales reguladas.

4.4. RENTAS MÍNIMAS

Con respecto a lo que se denomina prestaciones no contributivas, en el Estado Español no existe un mecanismo de protección universal contra la pobreza aunque, en el campo de la asistencia social se ha diseñado un conjunto de políticas para aquellas personas en situación de necesidad. Así, existe un conjunto heterogéneo de medidas que tienen el objetivo de proteger mediante prestaciones económicas a mujeres y hombres que no cuentan con ingresos suficientes. Dentro de este conjunto tenemos complementos de mínimos de pensiones de la Seguridad Social destinados a quienes están percibiendo una pensión de jubilación por debajo de unos mínimos establecidos; pensiones no contributivas y asistenciales para las personas mayores de 65 años y minusválidas que no tienen derecho a una pensión; subsidios asistenciales por desempleo para aquellas personas que han agotado las prestaciones o que no han cotizado durante un período suficiente y las denominadas Ingresos Mínimos de Inserción/rentas mínimas dirigidos a personas en situación de exclusión social y en edad de trabajar y

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

cuyo diseño y responsabilidad corre a cargo de cada Comunidad Autónoma (Gobierno Vasco y Navarra, Diputaciones y Ayuntamientos).

Los tres tipos de pensiones no contributivas son: las de la Seguridad Social, las asistenciales y los Subsidios de Garantía de Ingresos Mínimos. Aunque las dos últimas tipologías han quedado absorbidas por las primeras, se mantienen para

aquellas personas que las tuvieran concedidas. Todas las pensiones no contributivas pueden ser consideradas asistenciales ya que van dirigidas a personas o familias en situación de necesidad y se conceden previa comprobación de carencia de recursos económicos.

En 1989 nace en la CAPV EL Plan integral de lucha contra la Pobreza, desde sus orígenes contempla tres niveles de intervención:

El Ingreso Mínimo de Inserción (IMI) cuyo fin es garantizar un nivel mínimo de recursos económicos. Tiene carácter subsidiario y, en su caso, complementario de otro tipo de recursos y/o prestaciones de análoga naturaleza previstas en la legislación vigente.

Las Ayudas de Emergencia Social (AES), son prestaciones de contenido económico, dirigidas a aquellas personas cuyos recursos resultan insuficientes para hacer frente a gastos específicos de carácter básico.

Los Programas de Inserción, que complementan las medidas anteriores e incorporan programas de inserción socio-formativo-laborales, los cuales inciden especialmente en aspectos relativos a servicios sociales, vivienda, educación, formación, empleo, sanidad y



aquellos otros relacionados con la calidad de vida en general.

Cada uno de estos niveles tiene su propia normativa reguladora (Leyes, Decretos Forales, Ordenes, etc.). La prestación es por tiempo determinado que suele oscilar entre 3 meses y 3 años, si bien en algunos modelos se prevé la posibilidad de renovación. Según datos de la Dirección de Bienestar Social del Gobierno Vasco, el número de personas perceptoras de IMI en 1998 se sitúa en la CAPV en torno a los 16.191 (de ellas 10.481 en Bizkaia). Hay que tener en cuenta que los datos que se aportan se refieren al número de familias beneficiarias.

La renta mínima es una prestación de asistencia social, orientada a evitar la exclusión social. La cuantía básica del IMI (en el caso de una persona) era en la CAPV en 1998 de 46.350 pesetas mensuales, que se ampliaban con cuantías adicionales por cada miembro agregado. Representaba entre el 40% y el 60% del Salario Mínimo Interprofesional bruto. Al no estar considerado un derecho social, supone la comprobación por parte de la administración de que se cumplan las condiciones exigidas para tener acceso a ella. Además, nuevamente nos encontramos frente a un tipo de prestación donde la unidad de referen-

cia es la familia, lo cual supone que las relaciones entre los miembros familiares son armoniosas y solidarias, restringiéndose la autonomía de las personas individuales.

En cuanto al tipo de personas perceptoras, se detectan cuatro grandes grupos:

- Las familias monoparentales encabezadas por mujeres que representan un porcentaje muy importante en todos los programas, un 35,3% de las titulares IMI mujeres son separadas o divorciadas.

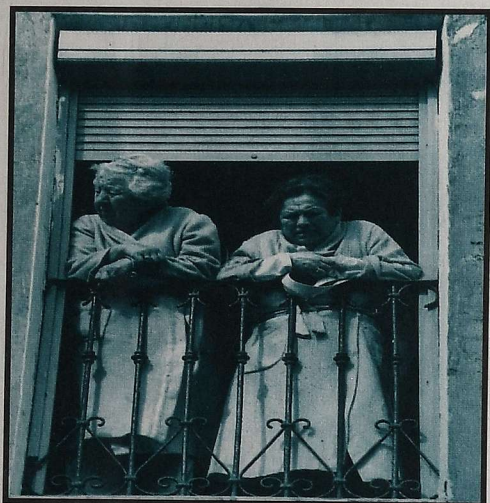
- Personas solas en su gran mayoría varones y de más edad que las anteriores (más de 45 años), responden al perfil del "alberguista".

- Personas de familias numerosas que viven alrededor de actividades económicas marginales y en espacios también marginales, y familias con diversos problemas sociales: desempleo, alcoholismo, salud mental.

- Además, las separadas y las divorciadas tienen un peso (entre las mujeres y en total) muy superior al que tienen entre la población en general.

En definitiva, se puede afirmar que en la percepción de rentas mínimas tienen un peso importante las mujeres separadas o divorciadas que constituyen familias

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género



monoparentales. Esto corrobora la hipótesis de la mayor concentración de las mujeres en programas asistenciales al revés que los varones que tienen mayor peso en prestaciones de derecho social. Además, el hecho de que los programas estén basados en la "unidad familiar" atenta contra la autonomía y libertad de muchas mujeres: por una parte, las que están casadas y dependen de sus maridos y, por otra, quedan excluidas aquellas mujeres con cargas familiares que habitan en el mismo domicilio de sus padres o abuelos que las han acogido después de la separación matrimonial. A esto hay que añadir como dato significativo, que los titulares del IMI son mayoritariamente mujeres entre 24 y 44 años, y personas paradas de larga duración mayores de 45 años.

La pobreza específica de las mujeres

5. La pobreza específica de las mujeres

Una situación clara donde se manifiestan abiertamente las diferencias sociales de sexo y la actuación sesgada del estado de bienestar en el sentido que más que ofrecer soluciones, en parte acentúa las desigualdades, es el fenómeno conocido como la "feminización de la pobreza". El término "feminización de la pobreza" es hoy ambiguo y complejo ya que es utilizado indistintamente para diversas situaciones de pobreza femenina. Las investigaciones feministas en el intento de clarificar el concepto han colaborado en hacer visible la pobreza tradicional específica de las mujeres que hasta entonces había permanecido escondida. Así, la "feminización de la pobreza" sería sobre todo una feminización del conocimiento de la pobreza, una "toma de conciencia por parte de las mujeres". El término genérico de "Pobreza de las

mujeres", tiene una doble vertiente: la pobreza tradicional y la nueva pobreza; es decir, la pobreza de las mujeres es un fenómeno antiguo, aunque en las últimas décadas, como resultado de la crisis económica y de los cambios demográficos, se estaría creando un nuevo tipo de pobreza que afectaría también directamente a sectores de las capas medias. En general, hoy se acostumbra a distinguir entre "feminización de la pobreza" y "empobrecimiento de las mujeres". La primera se define como un aumento del número o proporción de mujeres entre la población pobre y, en cambio, el segundo se refiere al empeoramiento del estándar de vida de las mujeres, es decir, las mujeres en general y los pobres en particular se están haciendo cada vez más pobres.

La feminización de la pobreza no es un fenómeno de "países pobres" sino que, a pesar del crecimiento económico y del

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

desarrollo de los sistemas de seguridad social, existe aún una tendencia creciente hacia el empobrecimiento de las mujeres en muchos países de los llamados desarrollados.

Las repercusiones de la crisis económica en las mujeres de los países industrializados se han dejado sentir básicamente a través de la reestructuración de dos instituciones: el estado de bienestar y el mercado de trabajo. En mayor o menor medida, los recortes del gasto social han afectado fundamentalmente a políticas que de forma directa o indirecta beneficia a las mujeres. Por otra parte, la debilidad de las mujeres en el mercado laboral, se ha visto agudizada por la creciente desregulación y flexibilidad de dicho mercado que se ha traducido en una tasa de paro bastante más alta para las mujeres y en trabajos cada vez más precarios y con menos salarios especialmente para aquellas con bajo nivel educativo y reducida cualificación.

Los cambios en la estructura familiar que tiene lugar en las últimas décadas (incremento de las tasas de divorcios y separaciones, mayor número de viudas y de madres solteras) se traducen en que cada vez más, un mayor número de mujeres son cabeza de familia teniendo a su cargo hijas e hijos menores u otras personas dependientes.

En relación a los cambios en la estructu-

ra familiar, se pueden distinguir dos tipos de situaciones con características distintas. En primer lugar, las viudas mayores o mujeres mayores solas (hogares unipersonales), que tradicionalmente (en particular las de clase baja) han sido pobres, porque no cuentan con ingresos propios y/o reciben pensiones muy bajas. Los cambios demográficos motivados por el incremento en la esperanza de vida trae como resultado un aumento de este grupo de población, es decir, un mayor número de mujeres mayores pobres. Situación que se agudiza últimamente con el regreso al hogar materno de algún, hijo o hija que se encuentra en paro y sin recursos propios

La segunda situación trata del fenómeno de las familias monoparentales, constituidas por un solo progenitor o progenitora con menores a su cargo. En una amplia mayoría estas familias están encabezadas por una mujer y son el resultado de la ruptura del vínculo con el hombre (separación, divorcio, viudedad o madres solteras).

Las "madres solas" constituyen de hecho un grupo con desventajas en términos de recursos: de dinero, de tiempo y de redes sociales. Además, generalmente los responsables de las políticas las consideran como un grupo "marginal" y socialmente eso se traduce en un trato discriminatorio.

El problema de fondo es que socialmente interesa que la familia se mantenga como la principal responsable de la reproducción y cuidado de las personas requiriendo la mínima colaboración de las instituciones públicas. Los cambios en la estructura familiar que conducen al aumento de las familias monoparentales femeninas hacen transparentes la falta de políticas sociales que permitan a las mujeres ser madres y trabajadoras asalariadas simultáneamente. En consecuencia, ante la ausencia de protección social, las mujeres se empobrecen con el divorcio y así se da por supuesto que existe una estrecha relación entre la pobreza y las familias monoparentales femeninas.

La idea de la feminización de la pobreza se confirma, ya que el 62,7% de las personas titulares del IMI son mujeres, frente a un 37,3% de hombres.

5.1. TRANSFORMACIONES EN LA ESTRUCTURA FAMILIAR

La fisonomía de los hogares ha cambiado. Incluso el vocabulario se ha enriquecido con nuevos términos que responden a nuevas relaciones o a la extensión de algunas que tradicionalmente se habían ya dado pero con frecuencia menor. La cohabitación, los hogares monoparentales y los hogares unipersonales son buenos ejemplos de ello.

Esta nueva realidad es el resultado de

una serie de efectos, de origen y significación diversa, concatenados en el tiempo: el descenso de la natalidad (a partir de la revolución contraceptiva) y la paralela disminución de la duración media de los hogares (debido a las separaciones y divorcios) la extensión de la cohabitación, primero como relación prematrimonial, después como "matrimonio de hecho" y, finalmente, como forma de convivencia postmatrimonial.

Estas dinámicas, a las que hay que añadir el aumento continuado de la esperanza de vida, confluyen y dan como resultado una reducción del tamaño de los hogares y un aumento de las familias monoparentales y de los hogares de solitarios y solitarias. Como puede verse, todos estos cambios implican un complejo de transformaciones sociales que se pueden cifrar en el tránsito desde una "sociedad de familias" a una "sociedad de individuos".

En resumen, los cambios demográficos, económicos y sociales han incidido sobre la institución familiar aumentando su diversificación, cambiando sus estructuras y planteando nuevos problemas (familias monoparentales por separación de los cónyuges) o agudizando algunos de los ya existentes (hogares de personas mayores y solas).

8. Apuntes sobre la protección social desde la perspectiva de género

BIBLIOGRAFÍA

MONOGRAFÍAS

- Cristina Carrasco; Anna Alabart; Maribel Mayordomo; Teresa Montabut. "Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español". Universidad de Barcelona. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, 1997.
- Equipo de trabajo, Mikel Gómez Urana... [et al.]. "La protección social en Euskal Herria". Manu Robles-Arangiz Institutoa. Bilbao, 1995.
- Juan José Fernández Domínguez. "La mujer ante el Derecho de la Seguridad Social: antiguos y nuevos problemas de la igualdad de trato por razón de sexo". Ed. La Ley Actualidad, Madrid nov. 1999.
- Margarita Ortega; Cristina Sanchez; Celia Valiente (eds.) "Género y ciudadanía: Revisiones desde el ámbito privado". Pag. 313-340. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Universidad Autónoma de Madrid, 1999.
- Susana Torrente Gari. "La mujer y la protección social". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones. Madrid, 1999.
- Var. Autoras. "Las mujeres vascas y las políticas de empleo". Ipar Hegoa Fundazioa, 1999.

TEXTOS

- Cristina Carrasco. "Género y valoración social: la discusión sobre la cualificación del trabajo de las mujeres".
- Celia Valiente. "Género, mercado de trabajo y Estado de bienestar: el caso de España". 1ª parte.
- Celia Valiente. "Género, mercado de trabajo y Estado de bienestar: el caso de España". Noticias obreras, nº1236, 1999.
- Inmaculada Cebrián López; Juan Francisco Jimeno Serrano. "Situación familiar y situación laboral". Papeles de Economía Española nº77, 1996.
- Sandra Lerda; Rosalba Todaro. "¿Cuánto cuestan las mujeres?": un análisis de los costos laborales por sexo". Política y sociedad. Rev. Cuatrimestral de CC.SS. Universidad Complutense nº22, 1998.
- LAB Emakumeak. "Prestaciones de la Seguridad Social".
- CES. "Memoria Socioeconómica 1998". Cap. de protección social. (pag. 325-356).
- Jurado, Nekane. Revista Ezpala, nº 0