

Mujeres XXI: transformamos el mundo

Mujer y derecho en el siglo XXI: los retos del ordenamiento social

María del Carmen López Aniorte

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y directora de la Escuela de Práctica Laboral en la Universidad de Murcia

DURANTE EL SIGLO XX, SE HAN DADO GRANDES PASOS EN FAVOR DE LA IGUALDAD ENTRE SEXOS, siendo uno de los más importantes la incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado y a los beneficios de la Seguridad Social. En España, este proceso se vio obstaculizado por la dictadura franquista, que las relegó al ámbito de lo doméstico y las privó de los derechos adquiridos durante la II República.

Tras la entrada en vigor de la Constitución de 1978, y pese a que en el texto la figura femenina se halla prácticamente ausente, la situación descrita empezó a cambiar en el plano jurídico, al proclamar la igualdad como derecho fundamental, imponer a los poderes públicos el mandato de lograr la igualdad real y efectiva, y prohibir la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

El tratamiento constitucional de la igualdad y su desarrollo normativo posterior en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de Seguridad Social y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras, han posibilitado que la participación de las mujeres en el trabajo remunerado se haya hecho visible y que haya empezado a resquebrajarse el modelo patriarcal imperante en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, mediante la incorporación de previsiones dirigidas a alcanzar la igualdad de derechos y de oportunidades entre ambos sexos.

Persiguiendo tal objetivo, entre otras medidas, dichas normas contemplan: 1) la negociación de planes de igualdad en empresas; 2) herramientas para eliminar la brecha salarial y prestacional; 3) medidas y procedimientos para prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo; 4) mecanismos de protección frente a decisiones y actuaciones empresariales discriminatorias; 5) herramientas para la protección frente a las situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia; y 6) el impulso a la corresponsabilidad, principalmente, mediante el reconocimiento a hombres y mujeres de permisos y prestaciones de la misma duración e intransferibles por nacimiento y cuidado de menores de 12 meses.

La realidad es otra

Pese a estas mejoras, la igualdad real y efectiva de derechos y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia laboral y prestacional sigue sin alcanzarse, como acreditan los datos ofrecidos por la Seguridad Social (marzo de 2020), conforme a los cuales los hombres cuentan con una pensión media mensual de 1.225 € y una base de cotización media al mes de 1.984,7 €, frente a los 803 € de pensión media y 1.662,7 € de base de cotización media femeninas, datos que la actual pandemia amenaza con empeorar y que evidencian la mayor pobreza de las mujeres durante toda su vida.

En la persistente desigualdad entre sexos en materia laboral y prestacional, inciden distintos factores, entre los que cabe destacar: 1) la brecha de género en el trabajo de cuidados no remunerado, del 76,2% a nivel mundial (OIT); 2) la segregación sexual del trabajo, propiciada por estereotipos sociales que concentran la actividad laboral de las mujeres en ámbitos del sector servicios (como la educación, la sanidad o el trabajo de limpieza); 3) la mayor precariedad del trabajo femenino, con altas tasas de temporalidad y contratos a tiempo parcial; 4) el diseño androcéntrico del Derecho; y 5) la falta de enfoque de género en los sujetos y órganos que lo interpretan y aplican.

Para cambiar esta situación, es imprescindible incorporar la perspectiva de género en el diseño de las normas, como exige la Ley de Igualdad. Sin embargo, pese al carácter imperativo del mandato, en el Derecho español persiste, como regla general, una visión androcéntrica, determinante para que se siga manteniendo un modelo de producción segregado sexualmente que asigna a las mujeres el trabajo de limpieza y de cuidados, que infravalora las profesiones con amplia presencia femenina, que no tiene en cuenta los riesgos profesionales propios de actividades feminizadas ni los problemas de salud derivados de la mayor precariedad del trabajo realizado por estas, y que dificulta el acceso de las mujeres a pensiones dignas.

Especialmente grave es la brecha en pensiones, cercana al 35%, por la falta de perspectiva de género en el diseño de la normativa de Seguridad Social, que se aprecia –a modo de ejemplo– en las medidas dirigidas a retrasar la edad de jubilación, a dificultar su solicitud anticipada, a ampliar el periodo de cálculo de la cuantía de la pensión, a incrementar el número de años cotizados para tener derecho al 100% de la prestación, así como en el factor de sostenibilidad o en la limitación de la cuantía del complemento a mínimos.

Para poner fin a la brecha laboral y prestacional femenina, y evitar que la presente crisis la acentúe, es preciso:

- 1) Que se forme en igualdad en todos los niveles educativos, sin olvidar el universitario, donde se instruye a quienes formarán a las futuras generaciones, y a quienes elaboran las leyes, las interpretan y las aplican.
- 2) Que se incorpore de manera efectiva –y no puramente estética– la perspectiva de género al diseño de las normas.
- 3) Que administraciones y empresas favorezcan los cuidados y la corresponsabilidad.
- 4) Que los poderes públicos garanticen la atención a menores y refuercen el maltrecho sistema de atención a la dependencia.

Es imprescindible incorporar la perspectiva de género en el diseño de las normas, como exige la Ley de Igualdad