

El empleo femenino en España y en la Unión Europea

Laura NUÑO GÓMEZ

View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk

provided by Portal de R

Recibido: 5.05.2009

Aceptado: 07.08.09

RESUMEN

La incorporación de las mujeres al espacio público puede ser considerada como la revolución más importante que se ha producido durante el último siglo. Sin embargo esta es todavía una revolución incompleta en la medida que los nuevos roles de género en el espacio público no han significado una reformulación de los roles tradicionales en el espacio privado. La imposibilidad de compatibilizar las responsabilidades públicas y privadas y el no reconocimiento monetario de las segundas convierte este hecho en la principal fuente de desigualdad de género.

Este desequilibrio en cuanto a la distribución del tiempo, entre el espacio público y privado, está mermando los recursos temporales y la capacidad competitiva de las mujeres europeas en el mercado laboral, lo que tiene como consecuencia que, en toda Europa, la presencia de las mujeres en empleo sea menor y que este sea más precario. La eventualidad, la jornada a tiempo parcial, la inferioridad salarial o la segregación ocupacional o sectorial son las señas de identidad que caracterizan el empleo de las mujeres europeas.

En concreto, España tiene uno de los modelos más desequilibrados de la UE en cuanto a la división sexual del trabajo, de forma que los españoles tienen la mayor carga de trabajo remunerado mientras las españolas la máxima del trabajo no remunerado. Lo que explica que sea el cuarto país europeo con mayor desigualdad de género en la ocupación (tras Italia, Grecia y Malta); el segundo con respecto al desempleo (tras Grecia); el tercero en eventualidad (tras Chipre y Finlandia) y que se encuentre por encima de la media con respecto a la segregación sectorial y ocupacional. Segregación que, contra todo pronóstico, ha aumentado durante los últimos años

Palabras clave: Género. Empleo. Igualdad. División sexual del trabajo. Conciliación de vida laboral y familiar. Unión Europea..

Employment in Spain and the European Union

ABSTRACT

The incorporation of women in the public sphere can be regarded as one of the most important revolutions occurred over the past century. However, it is still an incomplete revolution due to the fact that the new gender roles in the public sphere have not meant a change in the traditional roles in the private sphere. The impossibility of reconciling public and private responsibilities and the unpaid nature of the latter contribute in great measure to gender inequality.

This imbalance in the distribution of time devoted to the public and the private spheres, results in the decrease of competitiveness of European women in the labour market with the subsequent lower numbers of women's employment in Europe and the precarious nature of much employment. Temporary employment,

part time jobs, lower wages or occupational and sectorial segregation are the distinctive features that typify the employment of European women.

Spain, in particular, has one of the most unbalanced models of the EU regarding sexual division of labour, resulting in Spanish men having the majority of paid work, while Spanish women support the weight of most of the unpaid work. This explains Spain's being the fourth European country with the largest gender gap in employment (after Italy, Greece and Malta), the second in unemployment (after Greece), the third in temporary work, and its being above average concerning sectorial and occupational segregation. Segregation that has, against all logic, increased in the past few years.

Key words: Gender. Employment. Equality. Sexual division of labor. Reconciling work and family life. European Union.

1. INTRODUCCIÓN

La incorporación de las mujeres al espacio público ha sido una de las mayores revoluciones del siglo XX. Sin embargo, esta es todavía una revolución incompleta en la medida que la ruptura del modelo liberal patriarcal, si bien permitió el acceso formal de las mujeres al espacio público, no se acompañó de una revisión de la organización de la sociedad civil. El reconocimiento de la igualdad formal representó tan sólo una ruptura parcial del diseño dicotómico de la sociedad civil que establecía una división del trabajo, público-privado, en función del sexo de cada persona. Parcial en la medida que, aunque invalidó formalmente la exclusión naturalista, apenas modificó la división sexual del trabajo en el espacio privado, ni la supuesta autonomía del espacio público¹, ni el concepto de individuo liberal; un individuo construido sobre la premisa del contrato sexual, la división sexual del trabajo y la supuesta emancipación de sus responsabilidades del cuidado.

Sin embargo, en los países occidentales las señas de identidad femeninas se caracterizan, cada vez más, por la emancipación propia de la modernidad masculina, y el empleo femenino se ha convertido en una actividad cada vez más irrenunciable tanto para las mujeres como para la propia economía familiar². Pero si la aportación de las mujeres a la economía familiar es cada vez más necesaria, no lo es menos con respecto al mantenimiento del modelo social y de protección social europeo. El Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo, celebrado en Luxemburgo en 1998, identificó explícitamente el mantenimiento del modelo social con la empleabilidad de las mujeres. Identificación que sería revalidada dos años después en el Consejo Europeo celebrado en Lisboa en el año 2000, en el cual se vinculó la sostenibilidad de las finanzas públicas a largo plazo con la plena

¹ Autonomía que se consolidó con el desarrollo del Estado Moderno pero, sobre todo, a raíz del contrato sexual (PATEMAN: 1995) defendido por el racionalismo ilustrado que naturalizó la división sexual del trabajo y del proceso de industrialización, que profundizó en la separación entre el hogar y la fábrica.

² Con la consecuente transformación de los modelos familiares que de ello se ha derivado. En concreto, en el Estado Español, en casi tres lustros la proporción de españoles/as que muestra su preferencia por un modelo familiar igualitario, según tipología de HAKIM, en el que "tanto el hombre como la mujer trabajan fuera de casa y se reparten las tareas del hogar y el cuidado de los hijos", ha pasado de representar en 1990 el modelo preferido por el 45% de la ciudadanía a ser el modelo por el que se opta mayoritariamente, 67,6%, en 2004. Fuente: Estudios CIS núm. 1867 y 2556.

incorporación de las mujeres al mercado laboral, estableciéndose con tal finalidad una tasa de ocupación femenina para el año 2010 no inferior al 60%³.

La empleabilidad de las mujeres es, así mismo, un aspecto crucial por cuanto la ciudadanía se concibe como un status al que se adscriben derechos, de forma que “lo que antes eran teorías de la democracia ahora son concepciones de la ciudadanía” (PASQUINO, 2000: 22). El ejercicio de una ciudadanía sustantiva se encuentra estrechamente vinculado con la titularidad de unos derechos, muchos de los cuales se encuentran asociados, directa o indirectamente, en el empleo. De forma que, como señala Camps, “si lo que antaño otorgaba derechos políticos a los ciudadanos era la propiedad, ahora es el trabajo lo que otorga un derecho a la ciudadanía no meramente formal” (CAMPS, 1998: 44). Sin embargo, la división sexual del trabajo en el espacio privado está determinando la posición que las mujeres ocupan en el espacio público, generando nuevos escenarios de desigualdad de género. Por todo ello, la ruptura parcial del viejo orden no es una cuestión baladí en la medida que está limitando la empleabilidad de las mujeres y al tiempo su autonomía, el pleno ejercicio de su ciudadanía y el propio mantenimiento del modelo de bienestar del entorno más cercano.

En el presente artículo pretendo analizar la presencia de las mujeres europeas en el empleo así como las características del mismo. Conviene advertir que la crisis económica puede introducir importantes modificaciones en la evolución de las tasas de ocupación y desempleo relativas a los años que aquí han sido examinados. Ahora bien, tales tasas no constituyen el objeto, directo o indirecto, del presente artículo. Una y otra son factores tomados en consideración, tan sólo para estudiar la evolución y la asimetría de las relaciones de género en el mercado laboral.

Es previsible que una pérdida de empleo pueda repercutir en las economías familiares y, en algunos casos, en los respectivos trabajos que venían desarrollando sus miembros; lo cual podrá afectar a la distribución de tareas entre los mismos. Igualmente, resulta muy factible que, como consecuencia de ello, la distancia de género observada pudiera sufrir variaciones. Algunas cuestiones pueden ser previsibles pero una cosa es predicable: si las relaciones de género estuvieran equilibradas, el impacto de la crisis económica sobre la distancia de género debería descender, si la legislación y las políticas de igualdad implementadas resultaran eficientes, o permanecer estables, si no lo fueran. Pero desde la lógica de una realidad que no tiene sexo, o que no debiera tenerlo, el impacto de una coyuntura económica desfavorable no debería penalizar en mayor medida la actividad laboral femenina⁴.

³ El Párrafo núm 30 de las conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Lisboa, celebrado el 23 y 24 de marzo del año 2000, recoge textualmente el objetivo de “aumentar el número actual de mujeres empleadas de una media actual del 51% a más del 60% a más tardar en 2010”.

⁴ En el contexto español, el modelo productivo, con un patrón de crecimiento vinculado a la construcción, ha provocado un impacto inicial de la crisis en este sector. Sector, que encuentra fuertemente masculinizado. Pese a ello, la tasa de desempleo sigue siendo superior entre las mujeres. Según los datos de la EPA

Por último, pese a que cualquier recopilación de datos estadísticos se presenta como una lectura francamente poco amena, mostrar las pautas y la magnitud de la desigualdad en un aspecto como el empleo, que afecta a la autonomía, al reconocimiento social y al proyecto emancipatorio de las mujeres, y en un entorno como el europeo, que se vanagloria de sus políticas en esta materia, representa un ejercicio todavía necesario para deslegitimar aquellos discursos que defienden que la vindicación feminista es un asunto de cuatro románticas inscritas en otros tiempos o incluso una demanda carente de contenido o justificación. Lamentablemente los datos en esta materia son tozudos, dejando manifiestamente claro que no es poco el trabajo que queda por hacer.

2. LA EMPLEABILIDAD FEMENINA EN LA UE: DATOS AGREGADOS.

Según los últimos datos agregados de la Encuesta de Fuerza de trabajo de Eurostat⁵, en los países miembros de la Unión Europea se ha producido un importante incremento en las tasas de actividad y de ocupación femenina, con el consiguiente descenso del desempleo. Desde el año 2000 las tasas de actividad y de ocupación femeninas se han incrementado en un 12,9% y un 14,4%, respectivamente, reduciéndose la distancia de género (DG) un 2,3% en las tasas de actividad y un 3,3% en las de ocupación.

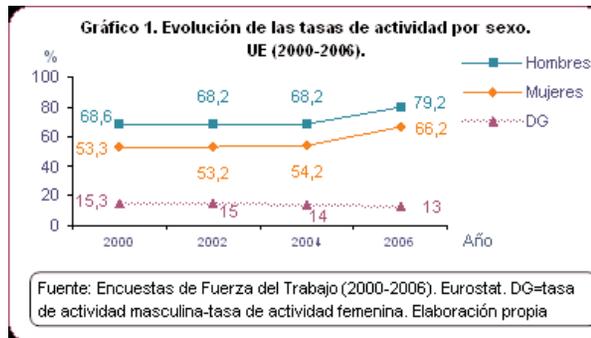


Gráfico 1. Evolución de las tasas de actividad por sexo. UE (2006).

La tasa de ocupación femenina del año 2006, 57,2%, y la tendencia observada durante los últimos años, permitía pronosticar, con carácter agregado para el conjunto de la Unión Europea, el cumplimiento del objetivo marcado por la Estrategia Europea de Empleo de Lisboa, aunque la actual situación de crisis económica invita a no pronosticar una evolución como la observada durante el periodo 2000-2006.

referidos al primer trimestre de 2009, mientras que la tasa de desempleo de los hombres ascendió al 16,8%, la de las mujeres se situó en el 18%, es decir, casi una mujer desempleada por cada cinco mujeres activas.

⁵ Datos armonizados por Eurostat sobre encuestas nacionales para el periodo 2000-2006. Ámbito: población mayor de 15 años de ambos sexos, excepto para España y Reino Unido, 16 años y más. La incorporación de nuevos Estados a la Unión Europea impide retrotraer la información a periodos anteriores al año 2000.

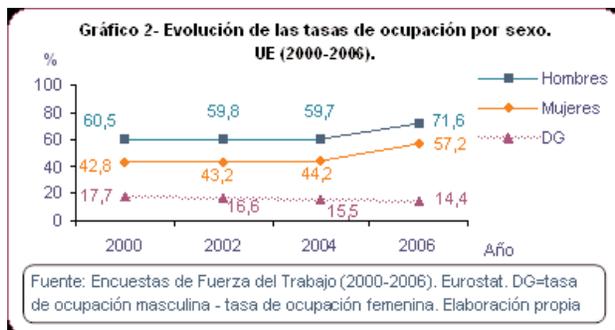


Gráfico 2. Evolución de las tasas de ocupación por sexo. UE (2006).

Sin embargo, pese a la reducción de la distancia de género, las trabajadoras europeas siguen teniendo mayores dificultades a la hora de acceder al mercado laboral, observándose una tasa de desempleo femenina superior a la masculina⁶. Por ello, se puede afirmar que la aproximación de las mujeres europeas al modelo de participación laboral masculino⁷, observable en las tasas actividad, ha sido mayor a la capacidad del mercado laboral para integrar a las nuevas trabajadoras, tasas de ocupación y desempleo.

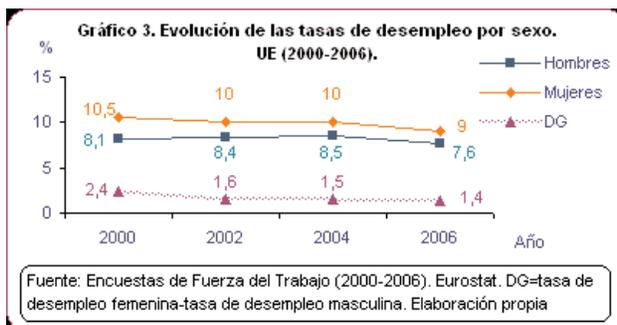


Gráfico 3. Evolución de las tasas de desempleo por sexo. UE (2006).

⁶ Cabe señalar que se estima la existencia de una importante proporción de desempleo femenino oculto que responde a aspectos metodológicos. La entrada en vigor del Reglamento 1897/2000 de la CE sobre la consideración de personas desempleadas, sólo aquellas en búsqueda activa de empleo, ha provocado que una proporción de desempleo femenino permanezca oculto debido a que sus prácticas en la búsqueda de empleo se ajustan en menor medida a los requisitos establecidos por la nueva metodología en la consideración de personas desempleadas.

⁷ Modelo que responde a un modelo de U invertida, caracterizado por una “actividad laboral continua”, de forma que se empiezan a incorporar al mercado laboral a partir de los 16 años o tras el período de formación y permanecen en la actividad hasta la edad de jubilación. Por el contrario, el modelo de participación laboral típicamente femenino ha tenido dos formas distintas que varían en función del momento histórico y del país: Forma de cuña o modelo de “inactividad laboral dominante”, en la que se produce una temprana incorporación al mercado asalariado pero posteriormente una paulatina retirada de la actividad laboral tras el matrimonio o la maternidad; Forma de M o bimodal que se corresponde con una “actividad laboral discontinua”, que es similar al modelo anterior pero que se caracteriza por un abandono temporal y no definitivo, de forma que se produce una reincorporación al mercado laboral cuando el hijo/a menor alcanza la edad escolar.

Con respecto a la posición de España, pese a que la distancia de género con respecto a las tasas de ocupación y desempleo ha experimentado desde el año 2000 una reducción mayor a la observada para el promedio europeo, estas siguen siendo superiores a las existentes en el entorno comunitario.

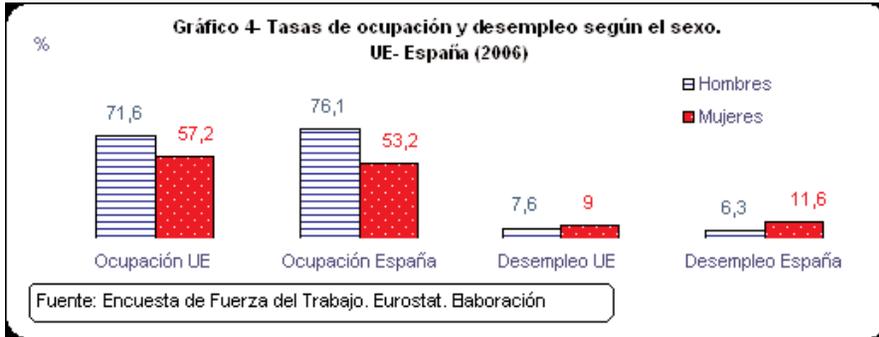


Gráfico 4. Tasas de ocupación y desempleo según el sexo. UE-España (2006).

Como se puede constatar en los gráficos 4 y 5, en España, durante el año 2006, la distancia de género en la tasa de ocupación y desempleo fue, respectivamente, 8,5 y 3,9 puntos porcentuales más elevados a la observada en el promedio europeo. De forma que mientras la tasa de ocupación de los españoles era 4,5 puntos porcentuales superior a la de los trabajadores europeos, con un 76,1% frente a un 71,6%, la de las españolas fue un 4% inferior a la de las europeas, 53,2% y 57,2%, respectivamente. Es decir, mientras los españoles tenían menores dificultades que los europeos para encontrar empleo, las españolas encontraban más obstáculos que las europeas.

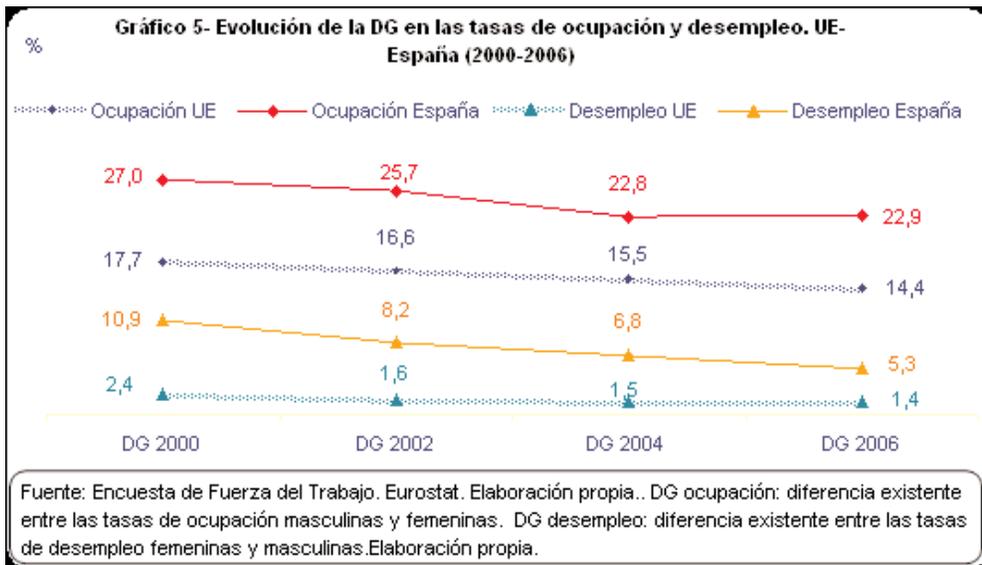


Gráfico 5. Evolución de la distancia de género en las tasas de ocupación y desempleo por sexo. UE-España (2006).

Uno de los principales componentes a considerar en la situación de desempleo es la duración del mismo y su influencia en la persona que lo padece. La presencia femenina en el desempleo de larga duración⁸ es muy superior a la masculina; así, en España, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) relativos al primer trimestre del año 2009, mientras que entre los varones desempleados el 6,7% se encuentra en esta situación desde hace dos años o más, en el desempleo femenino esta proporción prácticamente se duplica, representando el 12,7% del total de mujeres desempleadas. Dato especialmente relevante porque no es infrecuente que tras un período de desempleo prolongado, las mujeres tiendan, por desánimo⁹, a inscribirse en función de criterios socioculturales en la categoría “sus labores”, inactivas, y no como activas desempleadas; lo que provoca una ficticia reducción de las tasas de desempleo femeninas.

Estos datos invitan a diagnosticar que aunque durante las últimas décadas se ha producido un notable incremento en las tasas de ocupación y actividad de las mujeres, de forma que, como ya indicaré, el modelo de participación laboral femenina se está aproximando progresivamente al modelo masculino, las mujeres siguen encontrando mayores dificultades no sólo a la hora de encontrar y de mantener un empleo sino con respecto a las expectativas de hacerlo. Este fenómeno, que en períodos anteriores se pretendía justificar en función de una inferior cualificación de la mano de obra femenina o de unas altas tasas de natalidad, no parece ser una explicación solvente.

En España las tasas de natalidad son de las más bajas de la Unión Europea y las mujeres laboralmente activas tienen similar o mayor formación que los varones en su misma situación (Gráfico 6). Por ello y como acertadamente señala Valcárcel:

“Las mujeres españolas están en un momento delicado. Acumulado al déficit cuantitativo representacional y real en las esferas de poder, públicas y privadas, comienzan a constatar el déficit cualitativo... La presencia del déficit cualitativo aparece cuando una mujer constata que el engarce que se le ofrece en el panorama laboral no correlato con su formación previa o valía... en tiempos pasados la excusa para el bajo empleo femenino, por parte del empleador, era que el matrimonio y los embarazos convertían a las mujeres en trabajadoras inestables. La excusa para el más bajo salario era la menor cualificación. Ahora, con una tasa de natalidad por debajo de mínimos y sobrecualificación en la mayoría de los casos ¿qué cabe invocar? Nada. El espeso silencio en que cada uno elige lo que mejor le parece porque esa es su libertad como contratador” (VALCÁRCEL, A. 1997:198-199).

⁸ Personas desempleadas que llevan buscando ocupación durante un periodo de dos o más años.

⁹ Desánimo que afecta en mayor medida a las mujeres. En concreto, la proporción de mujeres entre las personas inactivas que no buscan empleo porque “creen que no lo van a encontrar” representa el 76,2% del total. Fuente: EPA primer trimestre 2009 (INE).

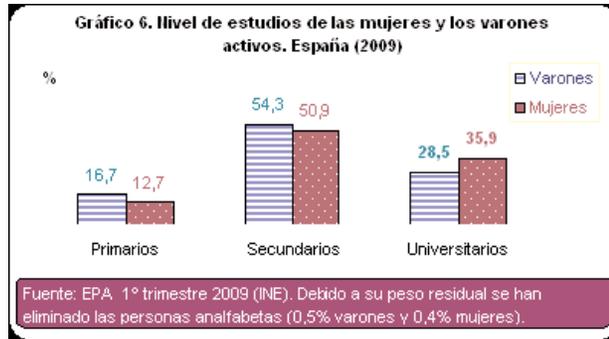


Gráfico 6. Nivel de estudios de las mujeres y los varones activos. España (2009).

De hecho, el 35,9% de las mujeres con actividad laboral tienen formación universitaria, mientras que esta proporción sólo representa el 28,5% en el caso de los varones. No obstante y pese a la realidad apuntada por Valcárcel, la sobrecualificación se perfila como uno de los factores que en mayor medida reduce el impacto de género en la actividad laboral; de forma que cuanto mayor es el nivel de estudios menor es la distancia de género¹⁰; lo que permite afirmar que los hombres trabajan tengan estos la formación que tengan, pero las mujeres necesitan de un aval formativo con el que enfrentarse a la “libertad del contratador”.

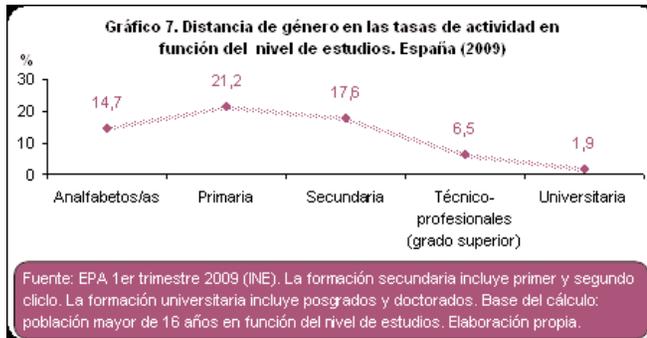


Gráfico 7. Distancia de género en las tasas de actividad en función del nivel de estudios. España (2009).

Por ello, si bien es cierto que las políticas comunitarias en materia de igualdad de género han tenido un notable impacto en la aproximación de las condiciones sociales de varones y mujeres, máxime en lo relativo al empleo debido a la atribución competencial que le otorgan sus tratados constitutivos, no lo es menos que han beneficiado, fundamentalmente, tanto a las mujeres con un nivel educativo

¹⁰ La ruptura de la pauta señalada respecto a las personas analfabetas se explica por una parte porque suelen ser unidades familiares con menor nivel de ingresos en los que el salario de la mujer es irrenunciable pero, además, por la feminización del empleo más precario en el sector servicios, como la limpieza o el servicio doméstico, que permite que dicho colectivo encuentre empleo con menor dificultad, siempre y cuando dirija su atención hacia estas ocupaciones.

superior como a aquellas que residen en países con una reducida presencia de empleo informal; dejando en tierra de nadie a aquellas con empleos informales o precarios (VALOU: 1996).

No obstante, la paulatina incorporación de las mujeres al empleo ha sido un hecho irrefutable. Pero la presencia normalizada en el empleo, se explica, en gran medida, por el cambio de los roles femeninos respecto al trabajo extradoméstico. Sin embargo, el cambio de orientación y la creciente cualificación de las mujeres no se han traducido en una equiparación ocupacional o laboral. Por ello, el incremento cuantitativo de la presencia femenina en la actividad económica, tanto en España como en la UE, necesita ser valorado desde una perspectiva que atienda a la calidad y a las condiciones del empleo de las mujeres que, como veremos en el siguiente epígrafe, se caracterizan por una mayor eventualidad, por una inferioridad salarial y por una segregación sectorial y ocupacional.

3. ANÁLISIS COMPARADO DEL EMPLEO FEMENINO EN LOS PAÍSES MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA

En todos los países de la Unión Europea (UE-27), se observa un importante déficit tanto en la presencia cuantitativa de las mujeres en el mercado laboral como con respecto a los aspectos relativos a las características y a la calidad del empleo femenino.

3.1. LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL: TASAS DE OCUPACIÓN Y DE DESEMPLEO

Respecto a la cuestión de orden cuantitativo, en ningún país de la Unión Europea se observa la misma tasa de ocupación entre varones y mujeres¹¹. Los países en los que esta distancia es menor son Finlandia, Suecia, Lituania, Estonia y Dinamarca, mientras que en los países mediterráneos se observa una mayor asimetría (Gráfico 8).

España, es uno de los países de la Unión Europea con mayor desigualdad de género en la ocupación (tras Grecia, Malta e Italia)¹². Concretamente, la distancia

¹¹ El único país del mundo donde la actividad de las mujeres es superior a la de los hombres es Mozambique. Los países donde la distancia de género en la actividad económica es más reducida son Burundi, Papúa Nueva Guinea, Malawi, Ruanda, Tanzania, Ghana, Camboya, Madagascar, Uganda y Vietnam. Países, todos ellos, que se encuentran entre los más pobres del mundo (Fuente: Informe de Naciones Unidas sobre Desarrollo Humano 2007/2008). Lo que parece indicar que el trabajo extradoméstico de las mujeres no encuentra demasiadas resistencias, como ocurriría con respecto a la actividad laboral de las personas analfabetas en España, cuando es necesario para la economía familiar y no reviste de especial reconocimiento social.

¹² Según Dina Valou, las mujeres de los países del sur de Europa -con una estructura productiva caracterizada por una proporción más elevada de los denominados empleos irregulares- son las que se han visto menos beneficiadas por las políticas comunitarias (VALOU, D. 1996:70 y ss).

de género observada es de 22.9%, es decir, un 8,5% superior a la observada para el promedio europeo. Sin embargo, en términos comparados, la posición española aún es peor respecto al desempleo, siendo el segundo país de la Unión Europea con mayor distancia de género (tras Grecia) en la tasa de desempleo.

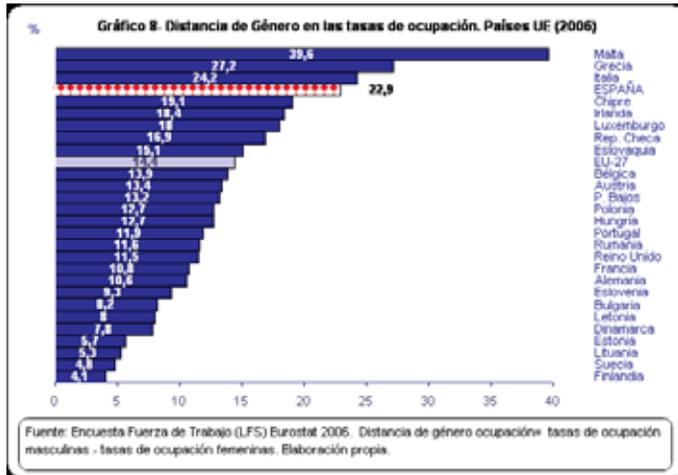


Gráfico 8. Distancia de género en las tasas de ocupación. Países UE (2006).

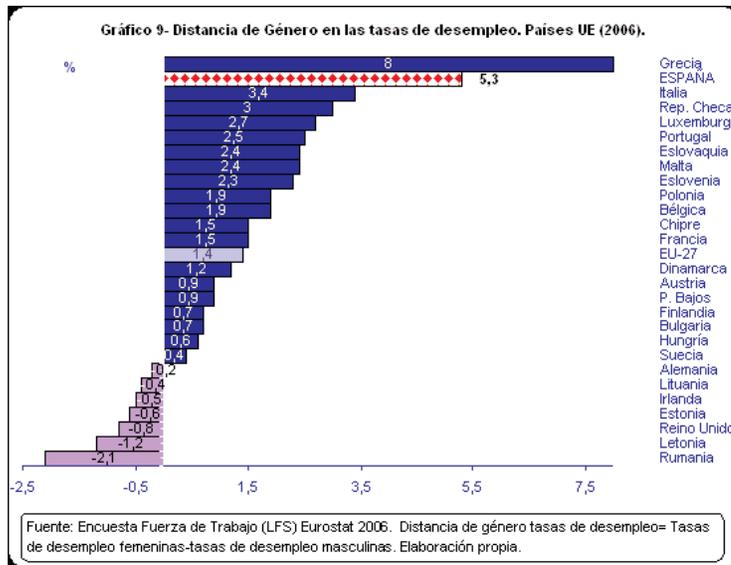


Gráfico 9. Distancia de género en las tasas de desempleo. Países UE (2006).

Salvo las excepciones que representan Alemania, Lituania, Irlanda, Estonia, Reino Unido, Letonia y Rumanía, en el resto de los veintiún países que integran la Unión Europea, la tasa de desempleo femenina es superior a la masculina; de forma que cada vez es menor la proporción de mujeres que pasan de la ocupación a

la inactividad; esto es, autoclasificándose se inactivas o “sus labores” en lugar de cómo desempleadas¹³.

No obstante, el abandono, definitivo o temporal, del mercado laboral tras la maternidad sigue siendo habitual entre las madres trabajadoras. En Europa, las tasas de ocupación entre las trabajadoras con hijos/as menores de doce años son 10,6 puntos inferiores a las observadas entre el resto de las trabajadoras. La existencia de hijos/as, máxime si estos tienen una corta edad, tiende a reforzar la división sexual del trabajo y los roles de mujer cuidadora y varón gana-pan. Por ello, salvo la excepción que representa Eslovenia, en todos los países de la Unión Europea la maternidad tiene un impacto negativo sobre la tasa de ocupación femenina y un efecto positivo sobre el empleo masculino (Gráfico 10).

España se encuentra entre los países que en mayor medida refuerzan este doble rol de género tras la maternidad, observándose una notable reducción de la actividad laboral entre las madres trabajadoras (16.7%) y un incremento significativo (8.8%) en las tasas de actividad de los progenitores.

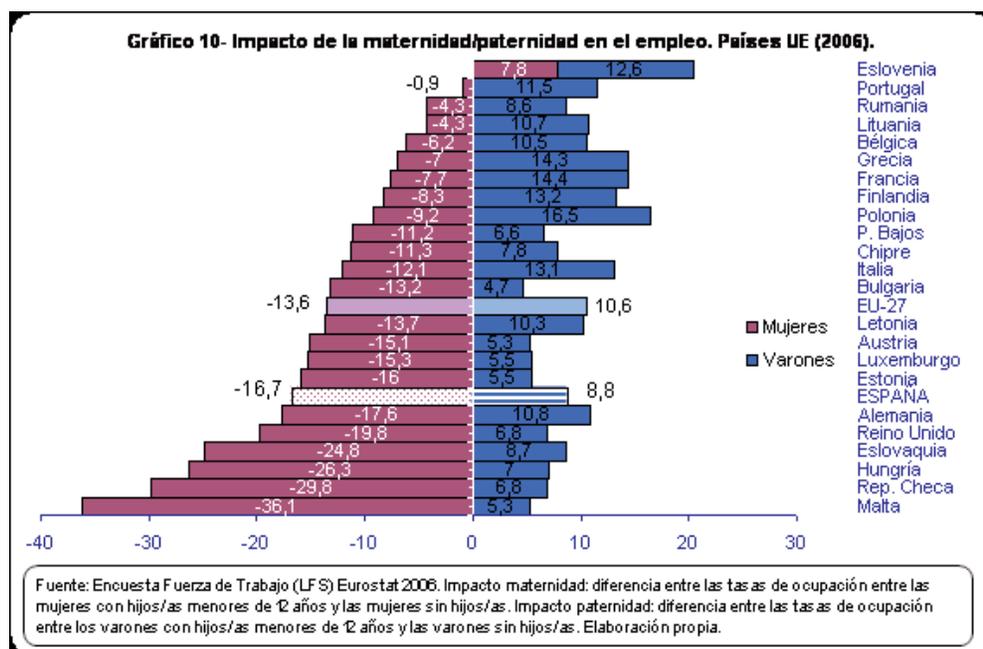


Gráfico 10. Impacto de la maternidad/paternidad en el empleo. Países UE (2006).

¹³ Este fenómeno se produjo por vez primera en la década de los años setenta y ochenta, con la incorporación de las mujeres europeas al mercado laboral en plena crisis del empleo. Con anterioridad, las mujeres sin empleo, fueran cual fueran sus expectativas, identificaban su situación como “sus labores” o ama de casa. Sin embargo, durante las últimas décadas, la normalización del empleo femenino ha normalizado también el desempleo.

3.2. LAS CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO FEMENINO

Pese a todo, como previamente ya se afirmó, en la Unión Europea el avance en materia de empleabilidad de las mujeres es un hecho indiscutible. Sin embargo, no pudiera predicarse lo mismo respecto a las características del empleo femenino. En los países miembros de la UE poco se ha avanzado en el equilibrio de las condiciones de trabajo entre mujeres y varones, tanto en lo relativo al trabajo doméstico como en relación al trabajo remunerado. Respecto al último, cabe señalar que la segregación, la temporalidad, el empleo a tiempo parcial, la inferioridad salarial o la sectorialización ocupacional y sectorial, son las condiciones que acompañan al empleo femenino en todo el entorno comunitario¹⁴.

Durante los últimos años, el único logro que se observa es en materia de eventualidad, cuya distancia de género se ha visto reducida de un 1,6% en el año 2000 a un 1% al 2006. Logro, que en términos globales, incluso desde el mayor optimismo, sólo puede ser calificado de mesurado. Mesurado máxime si se tiene en cuenta que en las dos terceras partes de los países miembros de la Unión, la temporalidad sigue formando parte de las señas de identidad del empleo femenino. Sólo en Lituania, Letonia, Polonia, Hungría, Estonia, Alemania, Rumanía, Bulgaria y Austria, se observan unas tasas de eventualidad del empleo femenino ligeramente inferiores a las constatadas entre los varones.

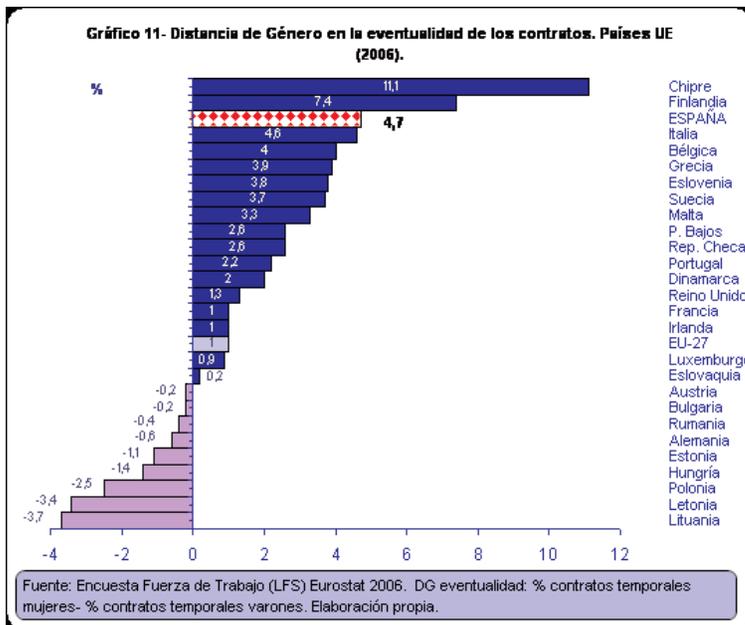


Gráfico 11. Distancia de género en la eventualidad de los contratos. Países UE (2006).

¹⁴ A lo que cabría añadir una mayor presencia de las mujeres en el empleo informal o en algunos trabajos realizados desde o en otro domicilio. Los datos de Eurostat no contemplan esta variable.

No es el caso de España, que es uno de los países de la Unión Europea con mayores tasas de eventualidad en términos generales, con una proporción de contratos temporales muy superior al promedio europeo, y en la que además se observa una distancia de género más elevada, sólo superada por Chipre y Finlandia¹⁵.

El problema adicional que se plantea en el caso español es que tanto la eventualidad, en términos absolutos, como la distancia de género han sufrido un aumento durante los últimos años. De forma que, como se apuntara con anterioridad, si en la Unión Europea la diferencia entre mujeres y varones en cuanto a la estabilidad de los contratos ha sufrido un ligero descenso en el caso español se ha incrementado. Concretamente, en el año 2006, el 36,7% de las trabajadoras españolas tuvieron un contrato eventual, frente al 14,9% de las europeas, proporción, que aunque inferior, fue también muy significativa entre los varones, con un 32% de contratos eventuales frente al 13% observado en el entorno comunitario. Por lo que este mesurado logro ni siquiera es predicable para el caso español.

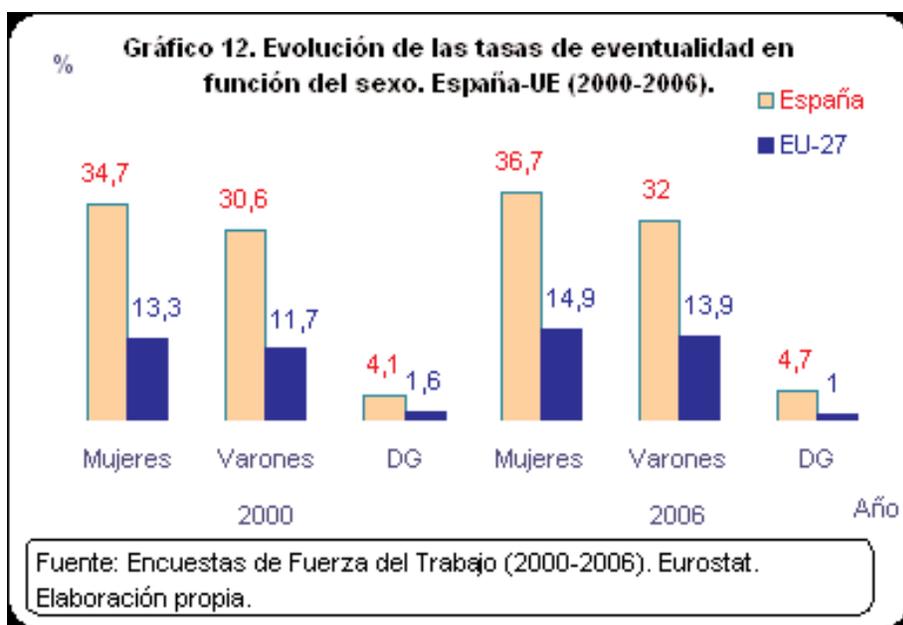


Gráfico 12. Distancia de género en la eventualidad de los contratos. Países UE (2006).

El análisis de los datos expuestos y de las encuestas sobre usos del tiempo otorga al lema “queremos empleo, trabajo tenemos un montón” una inusitada vigencia

¹⁵ Conviene advertir que en Finlandia la eventualidad no conlleva precariedad laboral sino que responde a un modelo de organización laboral más flexible para la persona trabajadora con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

cincuenta años después de ser acuñado¹⁶. Según revelan todas las fuentes oficiales consultadas, si se contempla el tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres europeas, efectivamente, trabajan un montón. Trabajan un montón, incluso entre las generaciones más jóvenes con patrones de género, supuestamente, más igualitarios. Los varones europeos con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años dedican como promedio al trabajo remunerado 132 minutos diarios más que las europeas. Italia y España, con una distancia de género de 179 y 146 minutos diarios, respectivamente, son los países donde esta distancia es mayor, mientras que Estonia, Lituania y Letonia representan los países con una distribución del trabajo doméstico más equilibrada.

Por ello, la participación de las mujeres en el mercado laboral se encuentra determinada por unas responsabilidades del cuidado que el proceso de socialización, o las prácticas culturales, convierten en obligación moral específica de las mujeres.

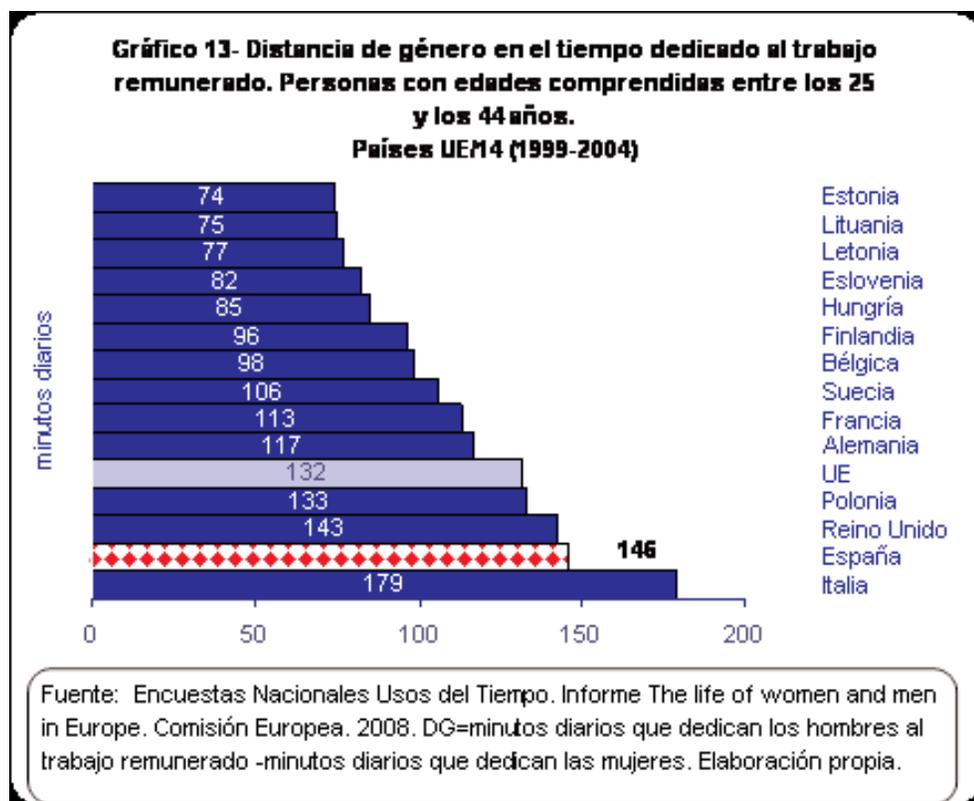


Gráfico 13. Distancia de género en el tiempo dedicado al trabajo remunerado. Personas con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años. Países UE/14 (1999-2004)

¹⁶ Consigna del movimiento feminista durante la década de los años sesenta.

Pero, ¿por qué asumen las mujeres las tareas del cuidado como obligaciones propias? Como en el mito de la Caverna de Platón, cada persona desde que nace percibe las sombras de la construcción social del sexo. Sombras, que se naturalizan y se perciben como realidades cuando son espejismos producto de la luz de la socialización patriarcal. Como ya señalara Simone de Beauvoir “no se nace mujer, se aprende a serlo” y cada persona aprende a serlo en función de criterios culturales, es decir, construidos, a ser y naturaliza como ontología las sombras compartidas con sus semejantes. En España estas sombras deben ser más nítidas pues tenemos uno de los modelos más desequilibrados de Europa, tras Italia, en lo que se refiere a los usos del tiempo; de modo que los hombres españoles tienen la mayor carga de trabajo remunerado, mientras las mujeres españolas tienen la máxima de trabajo doméstico. Como ya se observara respecto a la UE, esta asimetría se mantiene incluso entre las generaciones más jóvenes y las mujeres españolas con edades comprendidas entre los 25 y 44 años dedican al trabajo doméstico 31 minutos diarios más que el promedio observado entre las mujeres europeas.

Consecuentemente, en España, la mayoría de las personas que durante el primer trimestre del año 2009 trabajaron menos horas con objeto de atender sus responsabilidades familiares fueron mujeres, 83,7%¹⁷. No obstante, no deja de ser relevante, que la presencia de los varones en este tipo de estrategia conciliadora, 16,2%, sea superior a la observada en la inactividad, 3,5%¹⁸ o en la jornada parcial, 2,9%¹⁹ motivadas por tal causa. Es decir, puestos a participar en las responsabilidades derivadas del cuidado, los varones optan en mayor medida por reducir su jornada laboral, lo que permite mantener el rol de “varón ganapán”, siendo anecdótica la presencia de estrategias que les alejan de este rol, como la inactividad, o que lo penalizan, como la jornada a tiempo parcial.

Las mujeres con un doble rol público-privado, son las que están asumiendo de forma mayoritaria, cuando no exclusivamente, el conflicto que supone la conciliación. La asunción de un doble rol se traduce en una doble jornada que, frecuentemente, termina obligando a optar entre el trabajo remunerado y las responsabilidades afectivas, o entre disponibilidad laboral y familiar. El doble rol moderno y tradicional que caracteriza la actividad de las mujeres europeas está provocando que opten por la jornada parcial como estrategia para compatibilizar las responsabilidades derivadas de dichos roles. Es por ello, que esta es cada vez más frecuente

¹⁷ En concreto el 88,3% en el caso de “permiso o excedencia por nacimiento de hijo/a” y el 72,5% en el supuesto de “razones personales o responsabilidades familiares” (Fuente: primer trimestre EPA 2009. INE).

¹⁸ Desglosado por tareas, tan sólo el 2,8% de las personas que justifican su inactividad para “cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores” son varones, proporción que representa el 3,7% para el supuesto de “otras responsabilidades familiares o personales” 3,7%. La proporción de mujeres representa, respectivamente el 97,2% y 96,3%. (Fuente: primer trimestre EPA 2009. INE).

¹⁹ Dato que incluye al 2,1% de los varones con jornada parcial motivada por el “cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores” y al 4,2%, casi el doble, con esta modalidad de jornada debido a “otras obligaciones familiares o personales”. La proporción de mujeres representa, respectivamente el 97,9% y el 95,8% (Fuente: primer trimestre EPA 2009. INE).

en los países miembros de la Unión Europea; cuya proporción prácticamente se ha duplicado durante los últimos años, pasando del 14 % en 2000 al 23.6% en 2006.

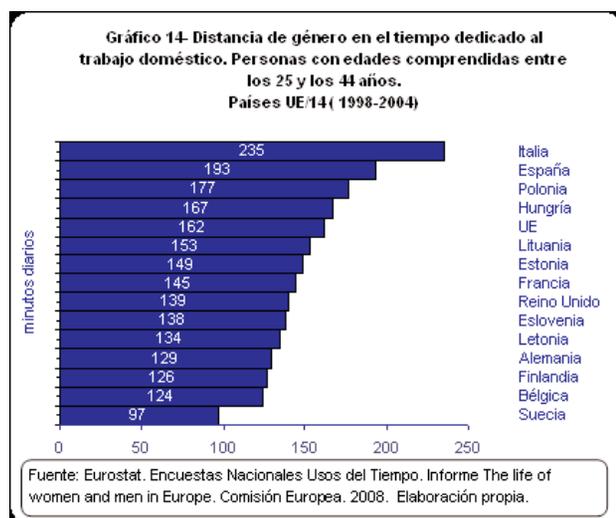


Gráfico 14. Distancia de género en el tiempo dedicado al trabajo doméstico. Personas con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años. Países UE/14 (1999-2004)

Pero como la conciliación se percibe como un asunto sólo de mujeres, la jornada parcial se configura de igual manera; y en los países donde esta es más frecuente, la distancia de género es mayor. Particularmente paradigmático resulta el caso de los Países Bajos donde tal modalidad de contrato comprende a la gran mayoría de las mujeres ocupadas. Sin embargo, pese a la extensión de esta modalidad de jornada, esta no ocupa un lugar destacado ni en las preferencias de las personas ocupadas en nuestro país ni en el modelo hegemónico de organización laboral²⁰, observándose una incidencia inferior al promedio comunitario. En concreto, según la Encuesta de Fuerza de trabajo, durante el año 2006 un 4,3% de españoles ocupados tenían un contrato laboral con jornada a tiempo parcial, modalidad que se quintuplicó para el caso de las españolas, 23%.

Pero a su vez, el empleo de las mujeres europeas se caracteriza por una segregación ocupacional²¹(menor presencia de mujeres en puestos que comporten poder) y sectorial²²(concentración de mujeres en los sectores más precarizados). Cabe

²⁰ El mercado laboral en España se caracteriza por ser un mercado poco flexible que potencia el trabajo a tiempo completo, con un concepto de la jornada laboral que parte de la premisa de un trabajador o trabajadora con dedicación plena al empleo, en lo que ha sido calificado como “el triunfo definitivo del proceso de aculturación de la industrialización” (TORNIS - MIGUÉLEZ, 2005:7).

²¹ La segregación ocupacional se ha calculado aplicando la International Standard Classification of Occupations (ISCO), herramienta metodológica propuesta bajo el auspicio de la OIT que ofrece una clasificación estandarizada de las categorías laborales en función de las tareas que comporta cada ocupación.

²² La Clasificación Estadística de Actividades Económicas de la Unión europea (NACE) recoge y sistematiza la ocupación en función de los sectores económicos y profesionales en que se inscribe.

advertir que los datos revelan dos cuestiones llamativas: la primera es que, contra todo pronóstico, la tendencia observada durante los últimos años no permite inferir un equilibrio ni en la segregación sectorial ni en la ocupacional, observándose un incremento de ambas durante los últimos años (gráficos 15 y 16) y la segunda es que la segregación ocupacional es, en todos los países de la UE, significativamente superior a la sectorial. Según parecen revelar los datos, los techos y las paredes de cristal²³ no sólo siguen plenamente vigentes sino que -en muchos casos- se han visto reforzados; mostrándose el blindaje de los primeros superior al de las segundas.

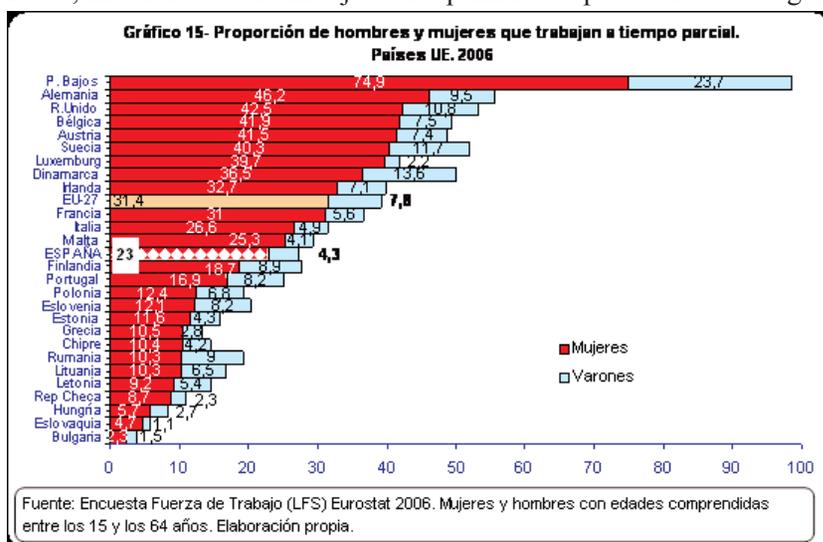


Gráfico 15. Proporción de hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial. Países UE (2006)

Por ello, si bien es cierto que se ha producido un incremento en las tasas de actividad y ocupación femeninas, no lo es menos que la incorporación de las mujeres al empleo se ha producido en sectores feminizados y en las escalas ocupacionales inferiores. Los países con mayor segregación sectorial y ocupacional son Estonia, Letonia y Lituania, siendo Grecia y Rumania los que presentan una distribución más equilibrada. España, no sólo es de los países de la Unión Europea con mayor segregación ocupacional y sectorial sino que además forma parte de aquellos en los que ambas han aumentado.

¿Cuál es la causa? ¿Cómo se explica este hecho? El sentir compartido²⁴ y la realidad de los datos en materia de distribución del trabajo doméstico y asalariado

²³ Obstáculos no explícitos que impiden el acceso de las mujeres a posiciones que comporten poder, techos de cristal, o a determinados sectores, paredes de cristal.

²⁴ Concretamente, según los datos del barómetro de septiembre de 2007 del Centro de Investigaciones Sociológicas, en España, el 53,3% de las personas encuestadas estimaban que la principal razón por la que las mujeres no ocupan puestos de responsabilidad es porque “disponen de menos tiempo debido a las cargas familiares” y por ello, el 73,2% opinaba que “en las mismas condiciones, la mayoría de las empresas prefieren hombres para cubrir puestos de responsabilidad”. Barómetro de septiembre de 2007 (ES2732).

nuevamente señalan a la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales como la principal responsable.

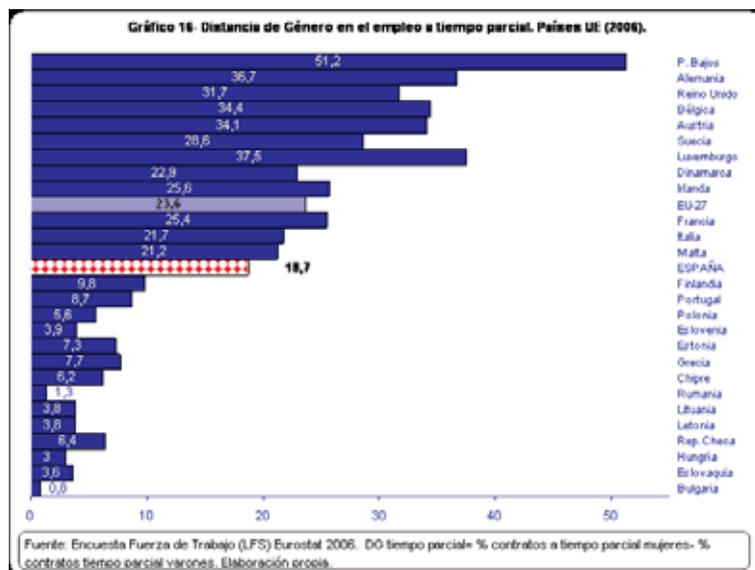


Gráfico 16. Distancia de género en el empleo a tiempo parcial. Países UE (2006).

El problema adicional es que en el tiempo dedicado al trabajo doméstico hay que tener en cuenta no sólo el aspecto cuantitativo, en referencia al número de horas que se destinan al mismo y a las que quedan disponibles para la actividad laboral, sino también el aspecto cualitativo en cuanto que afecta al propio valor del tiempo presuntamente disponible y a su capacidad de intercambio en el mercado. Por ello, el tiempo comprometido en el espacio privado, o la mera sospecha de que lo pudiera estar en el futuro, devalúa la capacidad de intercambio de tiempo por dinero en un mercado laboral que penaliza la no disponibilidad; consecuentemente la remuneración bruta por hora del trabajo asalariado de las mujeres es inferior.

No obstante, el análisis sobre las desigualdades salariales resulta siempre complejo en la medida en que en el salario intervienen múltiples elementos como el tipo de jornada, la modalidad del contrato o la segregación ocupacional o sectorial a la que antes se hiciera mención. Por ello, en el análisis comparado de la brecha salarial se deben contemplar otros aspectos que afectan no sólo a las condiciones del empleo sino al impacto de la maternidad o de las responsabilidades del cuidado en la empleabilidad de las mujeres²⁵. En España, aunque la percepción sobre la

²⁵ Por ejemplo, Malta, que aparentemente es el país con menor distancia de género salarial, es el país con mayor distancia en la ocupación y donde mayor impacto tiene la maternidad en la actividad laboral de las mujeres, de forma que las responsabilidades del cuidado no tienen un fuerte impacto en los salarios porque expulsan a las mujeres del mercado laboral. En Bélgica, la distancia de género con respecto a la ocupación es inferior a la media europea, pero las mujeres con jornada a tiempo parcial representan el 41.9% del total.

desigualdad salarial es bastante significativa, de forma que la gran mayoría (77,8%) de la población estima que la situación con respecto a la igualdad salarial entre hombres y mujeres ha empeorado durante los últimos años²⁶, la distancia de género con respecto a la retribución bruta por hora es ligeramente inferior al promedio europeo. Sin embargo, es el cuarto país con mayor distancia de género en las tasas de ocupación y se encuentra por encima de la media comunitaria con respecto al impacto negativo de la maternidad en el empleo. La escasa implantación en nuestro país de la jornada a tiempo parcial provoca que sea más frecuente que las mujeres con responsabilidades familiares abandonen, temporal o definitivamente, el mercado laboral, teniendo menor incidencia en los niveles salariales.

La explotación y el análisis de estos datos permite afirmar que si bien es cierto que durante los últimos años se ha producido una masiva incorporación de las mujeres europeas al trabajo asalariado no lo es menos que las condiciones laborales de mujeres y varones distan mucho de ser homogéneas y que apenas se han producido avances significativos en esta materia.

Este contexto de segregación y discriminación no es ajeno a los ojos de la opinión pública. En la Unión Europea, cuatro de cada diez de personas opina que la discriminación por razón de sexo es un “fenómeno extendido”²⁷; prácticamente la mitad (49%) declara que ser un varón “representa una ventaja” y la mayoría estima que “se necesitan más mujeres en puestos directivos” (77%), mostrándose a favor de medidas “encaminadas a promocionar y garantizar la igualdad de oportunidades” entre mujeres y varones (79%).

Medidas que deberían afrontar con la profundidad que requiere la transformación de unas prácticas culturales, asentadas en la división sexual del trabajo, que provocan una asimetría en los usos del tiempo que tienen como consecuencia una posición diferencial con respecto a la posición que mujeres y varones ocupan en el espacio público. Porque mientras exista desigualdad de género en el trabajo desarrollado en el espacio privado se traducirá en desigualdad de género en el trabajo extradoméstico. Por ello, por mucho que las políticas de igualdad de género pretendan equilibrar la posición que ocupan mujeres y varones en el espacio público, esta pretensión será poco plausible si no se interviene en la desigual distribución de los

de mujeres ocupadas; sin embargo, en la medida que esta modalidad de jornada representa una práctica muy extendida entre la población ocupada, esta no conlleva una precarización del trabajo sometido a tal modalidad de jornada por lo que la hora trabajada no suele penalizarse salarialmente. Estonia, por ejemplo, es el cuarto país de la Unión Europea con menor distancia de género con respecto a la ocupación, pero si bien el mercado o las prácticas sociales no conllevan una expulsión del mercado laboral, si se observa una considerable segregación ocupacional y por sectores, de forma que permanecen en el mercado pero en una subordinada posición, lo que se traduce en una gran diferencia salarial entre varones y mujeres.

²⁶ Barómetro de septiembre de 2007 (ES2732).

²⁷ Concretamente en España esta proporción se eleva al 55%. Fuente: Special Eurobarometer 263. “Discrimination in the European Union”. Junio/julio 2006.

tiempos, responsabilidades o tareas en el espacio privado y en la propia reformulación de la relación público-privado.

4. CONCLUSIONES

En la Europa comunitaria la incorporación de las mujeres al mercado laboral es un hecho indiscutible. Sin embargo, la asunción por parte de las mismas de un rol público, no ha significado ni la desactivación del rol privado tradicional, asociado a las responsabilidades del cuidado, ni ha llegado a producirse un tratamiento que integre el trabajo mercantil y el doméstico.

El problema es que en el devenir histórico, ni el reconocimiento de la igualdad formal ni la posterior incorporación de las mujeres al mercado laboral transformaron la división sexual del trabajo en el espacio privado ni la supuesta autonomía sobre la que asienta la organización del espacio público. El cambio observado entre las mujeres se ha visto acompañado por una resistencia al cambio, tanto de la organización del mercado laboral, como en la orientación de los varones hacia el trabajo doméstico; ambos siguen comportándose como don Tranquedo, como si nada hubiera cambiado. Esta resistencia al cambio, está impidiendo que la relación de las mujeres con el empleo goce de la autonomía que éste requiere y de la cual los varones tradicionalmente han venido disfrutando.

Las encuestas sobre usos del tiempo revelan que, teniendo en cuenta un tratamiento global del trabajo desarrollado tanto en el espacio público como en el privado, en todas las sociedades las mujeres trabajan más que los varones pero dedican más tiempo al invisible y gratuito trabajo doméstico que a las actividades desarrolladas en el valorado y reconocido espacio público²⁸.

Cada vez es más frecuente que las mujeres europeas no inscriban su actividad exclusivamente en el espacio privado. Sin embargo, la redistribución del trabajo extradoméstico o de la aportación monetaria a la economía familiar, que ya no recae exclusivamente en los varones, no se ha visto secundada por una redistribución de similar intensidad del trabajo doméstico. Aunque si bien es cierto que existen ciertas pautas de cambio en cuanto a la corresponsabilización de los varones en el cuidado, distan mucho de significar una redistribución real. La participación de los hombres en el trabajo doméstico se sigue considerando en términos de “ayuda” a lo que se sobrentiende que son tareas femeninas, por lo que la asunción del traba-

²⁸ Aunque no es objeto del presente artículo, conviene recordar que el panorama varía mucho en función de la zona geográfica que se analice. Con carácter general, en el ámbito internacional, la división sexual del trabajo sigue plenamente vigente, de forma que en el mundo el 59% de los varones tienen actividad económica remunerada, proporción que se reduce al 19% para el caso de las mujeres. Fuente: Informe de Naciones Unidas sobre el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2007).

jo doméstico es una condición común a todas las mujeres del mundo cualquiera que sea la actividad que desarrollen²⁹.

Por su parte, el espacio público sigue partiendo de una autonomía propia del viejo orden, como si una “mano invisible” resolviera gratuitamente la gestión social del cuidado. Mano invisible, visiblemente femenina. Una mano que cada vez con mayor frecuencia trabaja también en el mercado laboral por lo que se encuentra en el sincretismo de gestionar las responsabilidades domésticas y laborales mediante estrategias biográficas personales de presencia-ausencia (TOBIO, 2005) que precarizan su posición en el pretendidamente autónomo espacio público.

La lógica de la producción, ha seguido trasladando los costes de la reproducción y el mantenimiento de la fuerza de trabajo al espacio privado, y la división sexual del trabajo vigente en el mismo deriva esta gestión hacia las mujeres del entorno familiar³⁰. A su vez, cambios que se han producido en el mercado laboral, con el objetivo de amoldarse a un mercado cambiante y global, poco o nada se han adecuado a los nuevos modelos familiares y a las necesidades de las personas trabajadoras. Por el contrario, estos cambios, que están precarizando las relaciones laborales, afectan en mayor medida a la empleabilidad y a las condiciones laborales de los colectivos más vulnerables, como es el caso de las mujeres. Consecuentemente, su incorporación al espacio público y su empleabilidad, se encuentran condicionadas y limitadas por la vigencia de la división sexual del trabajo en el espacio privado así como por la organización de un mercado laboral que ignora las responsabilidades del cuidado; todo lo cual está generando nuevas formas de desigualdad de género en el espacio público.

El problema radica además en que en la medida en que la edad más propicia para la promoción profesional coincide con el período más aconsejable para la reproducción biológica, tal concurrencia está provocando una reducción, un retraso o una renuncia a la asunción de responsabilidades laborales o familiares. Lo que tiene como consecuencia, de un lado, una reducción de las tasas de natalidad con el

²⁹ Aunque la distancia de género varía en función del modelo de género hegemónico en cada sociedad, de la participación de las mujeres en el mercado asalariado, de la capacidad económica para externalizar los cuidados, de la cobertura de los servicios públicos o de la proximidad familiar para desplazar las responsabilidades del cuidado (normalmente las mujeres del entorno familiar). Por ejemplo, es más frecuente que las tareas del hogar no sean ejecutadas personalmente por las mujeres con mayor capacidad económica, si bien es cierto que siguen asumiendo las tareas directivas del cuidado y la responsabilidad final de su gestión. Con respecto a su externalización, el problema es que suelen desplazarse hacia otras mujeres, lo que se ha mostrado como un nuevo foco de desigualdad de género en torno a la denominada “*economía étnica informal*” (SUBIRATS, 2002) en el marco de la cadena global del cuidado, que provoca que el cuidado sea donde fuere se externalice o se ejecute casi siempre por mujeres.

³⁰ Normalmente las madres para el caso de la atención de los/as menores y las hijas para el cuidado de personas dependientes, personas en su mayoría de avanzada edad. Fuente: Libro Blanco de la Dependencia, 2005 y Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo 2006. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

consecuente envejecimiento de la población³¹ y, por otra parte, bien una expulsión de las mujeres de la actividad laboral, lo que dificulta los compromisos acordados en el Consejo Europeo celebrado en Lisboa del año 2000, o bien una reducción del número de horas trabajadas, con la consecuente pérdida salarial y el freno que ello representa en la promoción profesional.

No obstante, en la UE la presencia de las mujeres en el empleo, aunque menor todavía que la de los varones, aumenta progresivamente; así, las tasas de actividad y ocupación son cada vez más elevadas. Sin embargo, los problemas derivados de la conciliación y de los estereotipos de género asociados al cuidado, están provocando que las mujeres encuentren mayores dificultades a la hora de encontrar y mantener un empleo. De forma que, mientras que las tasas de actividad y ocupación femenina son en todos los países de la Unión Europea inferiores a la masculina, en la mayoría de los mismos³² la tasa de desempleo es más elevada, siendo en los países mediterráneos donde se observa una distancia de género superior.

El problema es que, según la clásica “triada del bienestar”, Estado, mercado, familias, formulada por Esping-Andersen la responsabilidad social del cuidado ha recaído tradicionalmente en la malla de solidaridad familiar y, en concreto, en las mujeres³³. Pero en el modelo mediterráneo tal derivación se ha visto reforzada por una tradición popular fuertemente asentada en la división sexual del trabajo³⁴, por las características de sus mercados laborales, y por sus políticas familiares³⁵; todo lo cual ha tenido una influencia decisiva en el mantenimiento del modelo de varón sustentador y en la división sexual del trabajo. Lo que explica que España sea el cuarto país de la Unión Europea con mayor desigualdad de género en la ocupación, tras Grecia, Malta e Italia, y el segundo en las tasas de desempleo, tras Grecia³⁶.

³¹ Se estima que para el año 2060 el 30% de la población comunitaria tendrá más de 65 años, proporción que asciende al 32,6% para el caso español. y que la tasa de dependencia (proporción de población mayor de 65 años entre la población activa) será para el conjunto de la UE del 53,5% y para el caso español del 59,1%. Fuente: estimaciones demográficas Eurostat.

³² Salvo la excepción que representan Alemania, Lituania, Irlanda, Estonia, Reino Unido y Rumania.

³³ La gestión del bienestar partía de la existencia de un modelo familiar donde el varón-sustentador, mantenía al resto de los miembros de la familia. La intervención estatal se circunscribió a la provisión prestaciones económicas que permitieran garantizar un umbral mínimo de renta familiar cuando no fuera posible obtenerla a través del salario del cabeza de familia, desplazando la gestión del cuidado a la malla de solidaridad familiar (LEWIS, 1992; SALIDO y MORENO, 2007).

³⁴ En los países mediterráneos la creencia popular defiende que lo idóneo durante los primeros años de vida de los niños/as es que los cuidados se desarrollen en el ámbito doméstico, y en concreto, el sentir compartido es que los cuidados maternos durante ese período son insustituibles. La externalización del cuidado durante la jornada laboral se percibe como un mal menor, como una costosa segunda opción.

³⁵ Caracterizadas por un elevado familismo que desplaza la gestión social del cuidado hacia las familias y que se acompaña de “una política familiar muy pasiva y poco desarrollada” (ESPING-ANDERSEN, 1999: 51).

³⁶ Aunque no es objeto del presente artículo, conviene advertir que la desigualdad de género observada en España en la actividad económica o en el empleo ha sido señalada por otros informes de ámbito mundial como el Informe de Naciones Unidas sobre Desarrollo Humano 2007/2008, según el cual España ocupa el lugar 89-90 entre los 157 países analizados, posición que comparte con Mongolia, en el indicador global de

Pero el examen o valoración del incremento cuantitativo de la presencia femenina en la actividad económica, tanto en España como en la Unión Europea, ha de ser interpretado con una lectura cualitativa que contemple la calidad y las condiciones del empleo de las mujeres. Pudiera ocurrir que el ingreso en la actividad laboral fuera más costoso para las mujeres, pero que una vez integradas en la misma el equilibrio formativo observado entre mujeres y hombres se tradujera en una equiparación de las condiciones laborales. Pudiera ocurrir, pero no ocurre.

Los logros alcanzados respecto a la presencia cuantitativa de mujeres en el mercado laboral no se han visto acompañados de una mejora de los aspectos cualitativos del empleo femenino, y poco se ha avanzado en el equilibrio de las condiciones del trabajo entre mujeres y varones. De forma que la desigualdad de género en el empleo es común en todas la UE; aspecto especialmente relevante porque el acceso al mismo en igualdad de condiciones otorga autonomía, poder y la histórica pretensión de las mujeres de ejercitar una ciudadanía plena. En 1791 Olympe de Gouges defendió que “la mujer tiene el derecho de ser llevada al cadalso y, del mismo modo, el derecho de subir a la tribuna”³⁷; el derecho al cadalso nunca se perdió, pero el acceso hacia la tribuna transita por una senda que sigue siendo más sinuosa y resbaladiza para las mujeres.

El reto de allanar esta senda pasa, necesariamente, por equilibrar las condiciones de hombres y mujeres en el tránsito hacia la tribuna. Hoy por hoy, para las mujeres ese camino sigue estando lleno de obstáculos que han de sortear con una pesada “mochila”, cargada de estereotipos y responsabilidades del cuidado. Por el contrario, los que se autoproclaman legítimos transeúntes de la senda campan a sus anchas, ligeros de equipaje. Por ello, la igualdad de género en el empleo ha de pasar, necesariamente, por redistribuir el peso de la mochila entre mujeres y hombres. Pero la solución no reside sólo en la corresponsabilización del trabajo doméstico para universalizar un modelo de trabajador o trabajadora que se caracterice por una total disponibilidad laboral incompatible con sus responsabilidades del cuidado. Porque entonces ¿Quién portará la mochila? ¿Qué haremos con su contenido? El reto debe acompañarse, por una parte, de una revisión de la contradicción sistémica inherente a los principios de organización del trabajo doméstico, y, asalariado, y por otra, de una oferta pública de servicios del cuidado amplia y accesible, que merme el impacto de las responsabilidades del cuidado en la empleabilidad y en la promoción profesional de las personas trabajadoras, sean mujeres o varones. En última instancia, el reto ha de pasar por abordar una reforma que permanece

la brecha de género en la actividad económica, que sintetiza la brecha de género existente en la actividad económica y en la remuneración, o el Informe del Foro Económico Mundial de 2008, cuyos resultados muestran un retroceso de seis puestos en el ranking de igualdad de género, pasando de ocupar el undécimo lugar en 2006 al decimoséptimo en 2008, debido, fundamentalmente, al incremento de la distancia de género observada en la participación económica, que coloca a España en la poco honrosa 89 posición en el ranking mundial de igualdad de género en el citado indicador.

³⁷ Artículo X. “Declaración de Derechos de la Mujer y de la Ciudadana

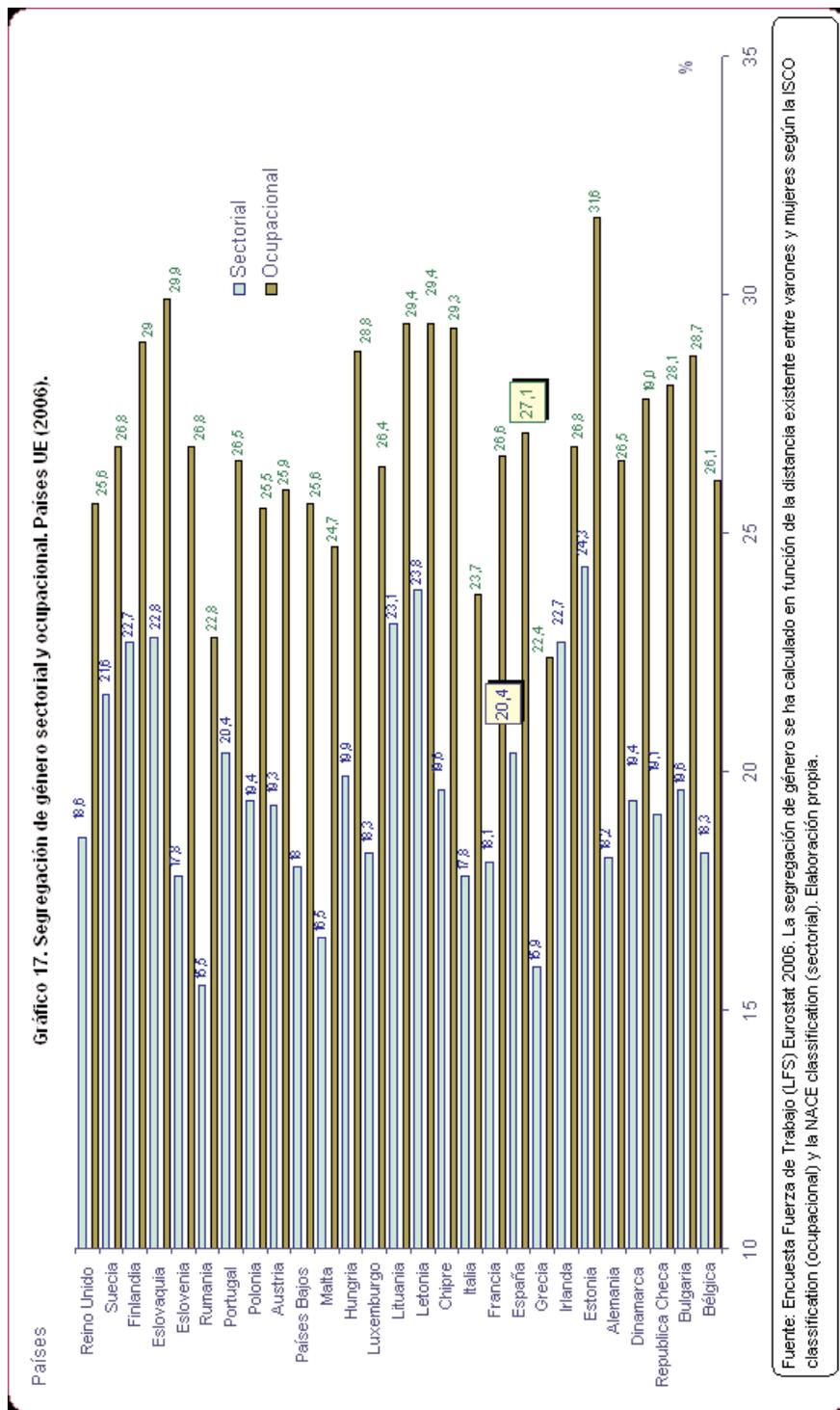
incompleta: la división sexual del trabajo en el espacio privado y la supuesta autonomía del espacio público. Porque mientras esto no se afronte, y se resuelva, el derecho a subir a la tribuna seguirá siendo un eterno asunto pendiente.

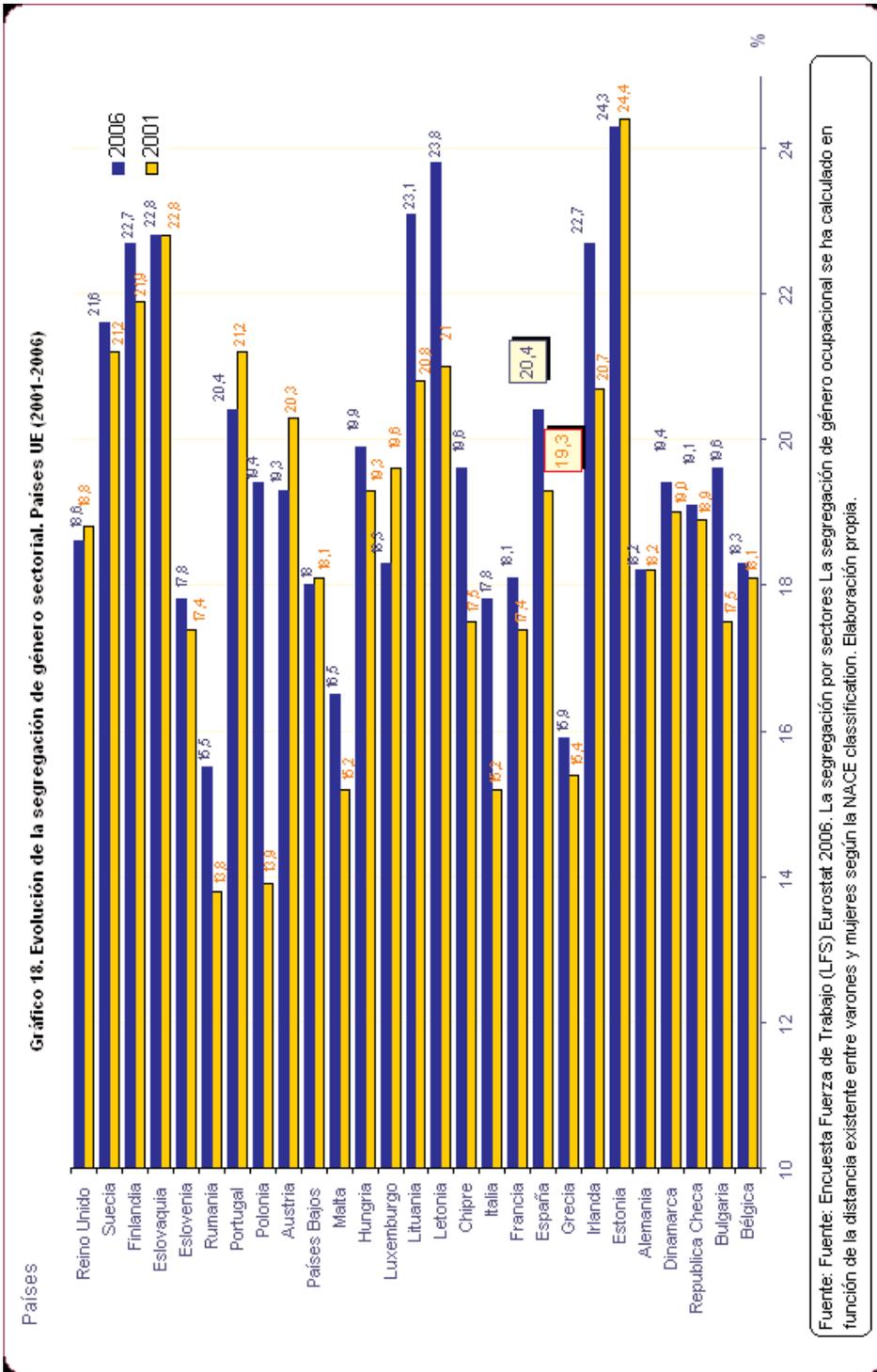
BIBLIOGRAFÍA

- CAMPS, V. (1998): *El siglo de las mujeres*, Madrid, Cátedra.
- ESPING ANDERSEN, G. (1993): *Los tres mundos del Estado del Bienestar*, Valencia, Alfons El Magnànim.
- HAKIM, C. (2005): *Modelos de familia en las sociedades modernas. Ideales y realidades*, Madrid, CIS.
- LEWIS, J. (1992): *Gender and the Development of Welfare Regimes*, "Journal of European Social Policy", 2/3, 159-173.
- PASQUINO, G. (2000): *La democracia exigente*, Madrid, Alianza.
- PATEMAN C. (1995): *El Contrato sexual*, Barcelona, Anthropos.
- SALIDO, O y MORENO, L. (2007): *Bienestar y políticas familiares en España*, "Revista Política", 44, 101-114.
- TOBÍO, C. (2005): *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid, Cátedra.
- MIGUÉLEZ, F. y TORNOS, T. (1998): *Introducción al análisis del trabajo y de la vida cotidiana*, "Papers", 55, 9-25.
- VALCÁRCEL, A (1997): *La Política de las mujeres*, Madrid, Cátedra.
- VALOU, D (1996): *Women's work and everyday life in southern Europe in the context of European integration*, "Women of the European Union", M.D. García-Ramón y J. Monk eds., Londres, Routledge.

FUENTES ESTADÍSTICAS CITADAS

- Encuestas Fecundidad y valores. Centro de Investigaciones Sociológicas. 1990 y 2004. ES1867 y ES2556.
- Barómetro de septiembre de 2007 del Centro de Investigaciones Sociológicas (ES2732).
- Encuesta de Fuerza de trabajo. EUROSTAT. 2000, 2002, 2004 y 2006
- Encuesta de Población Activa primer trimestre de 2009 (INE).
- Informe sobre Desarrollo Humano. Naciones Unidas. 2007/2008.
- Informe "The life of women and men in Europe". Comisión Europea. 2008
- Special Eurobarometer 263. "Discrimination in the European Unión". EUROSTAT. Junio/julio 2006.
- Informe sobre el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Naciones Unidas. 2007.
- Estimaciones demográficas (EUROSTAT).
- Informe sobre Disparidad de Género. Foro Económico Mundial. 2008.
- Libro Blanco de la Dependencia, 2005
- Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo 2006 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).





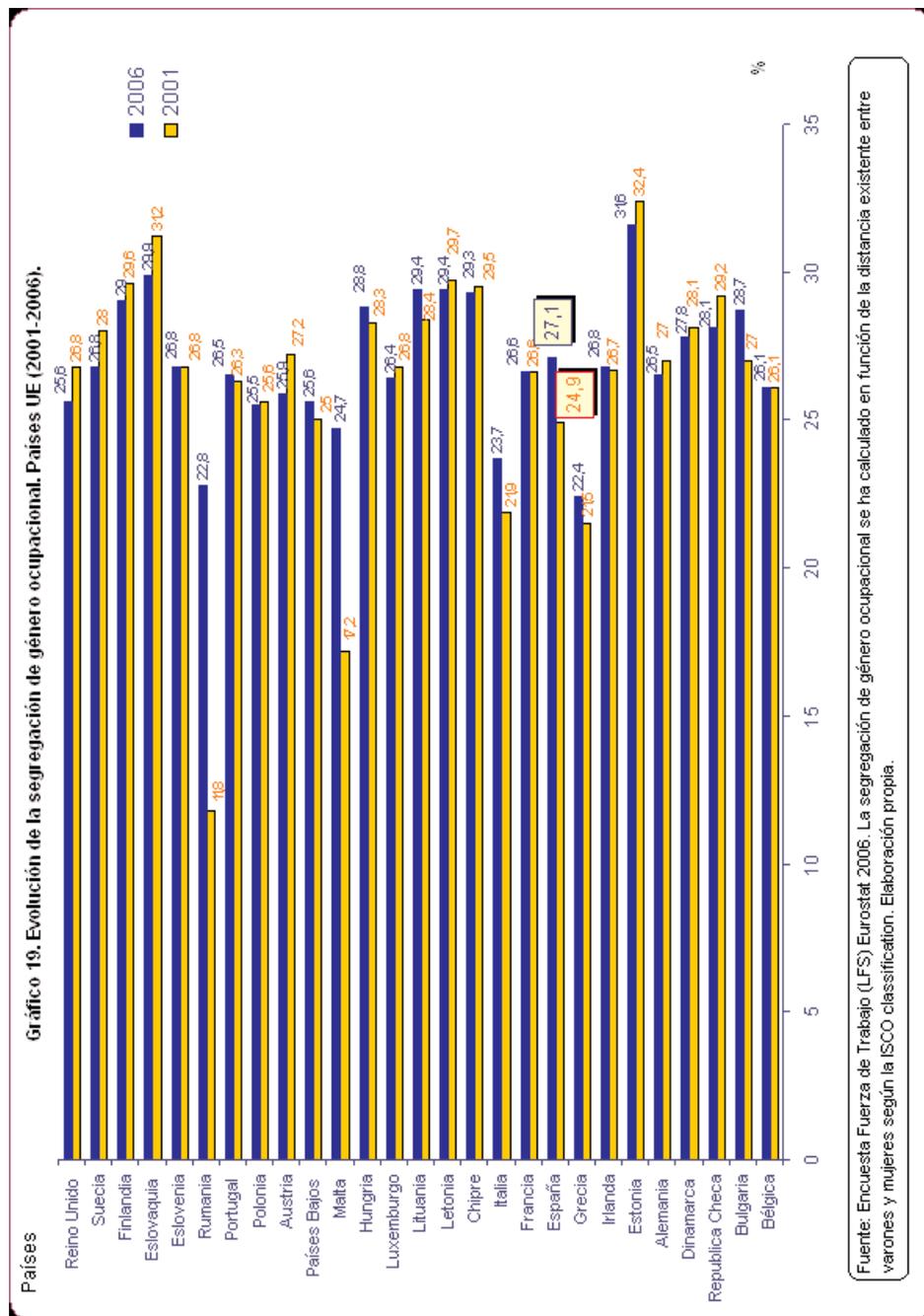


Gráfico 19. Evolución de la segregación de género ocupacional. Países UE (2001-2006).

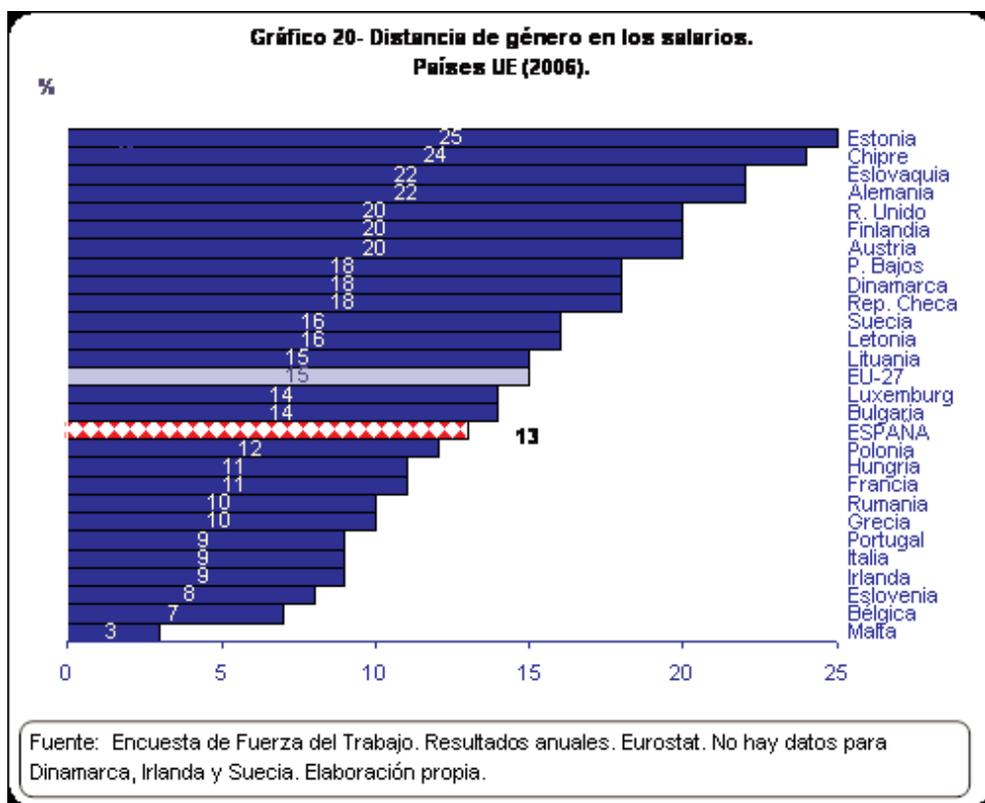


Gráfico 20. Distancia de género en los salarios. Países UE (2006).