

CIUDADANÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN EL NORTE: LOGROS Y RETOS

Yolanda Jubeto y Mertxe Larrañaga, profesoras de Ciencias Económicas y Empresariales de la UPV/EHU

1. INTRODUCCIÓN

La ciudadanía económica es un concepto que une las connotaciones de sujeto de derechos civiles y políticos, originarios del término ciudadanía, y los derechos sociales y económicos que han complementado a los primeros. La ciudadanía política es un concepto que ha permitido, primero a unos pocos hombres, luego a la mayoría y, finalmente, a las mujeres, ser partícipes de las decisiones públicas de sus comunidades o países respectivos. En las democracias representativas, se materializa en el derecho a ejercer periódicamente el voto para elegir a sus representantes políticos, y a participar en decisiones colectivas relevantes, por medio de referéndum u otras consultas populares, cuando así se acuerda.

Los derechos sociales y económicos que dan lugar a la ciudadanía económica están directamente relacionados con el derecho a recibir una educación que potencie nuestras capacidades, a una vivienda y un medio ambiente que nos permitan vivir con calidad, a un trabajo remunerado que posibilite la autonomía financiera, una calidad en el empleo que permita desarrollar nuestro potencial personal, una seguridad social pública que garantice el disfrute de la salud, el ocio y el descanso, y, en suma, una estructura social que se preocupe por asegurar que estos derechos sean efectivos y que se adapten a las necesidades de las mujeres y los hombres de la comunidad, contribuyendo a superar los obstáculos discriminatorios que puedan existir en el camino.

Este conjunto de derechos están protegidos internacionalmente, puesto que junto con el Pacto Internacional de los Derechos Políticos y Civiles, la ONU adoptó en 1966 un Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que entró en vigor en 1976, y que recoge los derechos de todas personas en el marco de la ciudadanía económica, tal como se recoge en la tabla siguiente:

Tabla 1. Derechos reconocidos en el articulado del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966-1976)

Artículo	Derecho reconocido
Art. 6	Derecho a trabajar y libre elección de empleo
Art. 7	Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias
Art. 8	Libertad sindical y derecho de huelga
Art. 9	Derecho a la seguridad social
Art. 10	Protección de la familia y los menores
Art. 11	Derecho a un nivel de vida adecuado y a la mejora continua de las condiciones de existencia
Art. 12	Derecho a la salud
Arts. 13 y 14	Derecho a la educación
Art. 15	Derecho a participar en la vida cultural. Protección, desarrollo y difusión de la ciencia y la cultura

Fuente: www.wikipedia.org, <http://www.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>

En las siguientes páginas de esta comunicación, nuestra intención es situar el nivel actual de aplicación de algunos de estos derechos básicos en los Estados de la Unión Europea, resaltando las divergencias todavía existentes entre el ejercicio de estos derechos por parte de las mujeres y de los hombres que viven y trabajan en Europa. Pero antes de entrar en el cuerpo fundamental de la comunicación, nos gustaría mencionar brevemente el contexto económico internacional en el que nos encontramos, para poder situar mejor los datos descriptivos de la situación actual. Al estudiar las desigualdades entre mujeres y hombres en Europa, centraremos nuestra atención, en primer lugar, en la situación relativa al reparto de las tareas reproductivas y de cuidados, puesto que este ámbito condiciona la participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado, al recaer su peso principalmente sobre ellas. A continuación nos interesaremos precisamente por las desigualdades laborales y finalizaremos con una reflexión sobre los principales logros conseguidos por las mujeres europeas en las últimas décadas y los retos a los que se enfrentan en la actualidad.

2. LAS FUERZAS DOMINANTES DE LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL ACTUAL

Tras décadas de innovaciones tecnológicas, que han permitido introducir profundos cambios en la capacidad de producción de alimentos, mercancías y servicios, así como en la velocidad de los intercambios comerciales y financieros a nivel internacional, dentro de un contexto de liberalización económica generalizada, se podría pensar, si sólo observamos los crecimientos del Producto Interior Bruto a nivel mundial, que la abundancia y la riqueza son la característica fundamental de este comienzo del siglo XXI.

Y aunque ésa sea una característica de la realidad actual, no todo el mundo se beneficia por igual de ese incremento de la riqueza. Sólo tenemos que leer algunos datos del *informe sobre el*

Desarrollo Humano (IDH) que publica anualmente el Programa para el Desarrollo de Naciones Unidas¹ (PNUD) para constatar que la pobreza es la principal causa de muerte de los más de 1.200 niños y niñas que fallecen cada hora en el mundo en la actualidad.

Este dato es realmente inquietante si tenemos en cuenta, a su vez, que la riqueza alcanza cotas nunca vistas, y que solamente se requeriría el 2% del ingreso del 10% más rico de la población mundial para acabar con la pobreza extrema² que sufren mil millones de personas (1/6 de la población mundial), según estimaciones del PNUD (IDH 2005), entre las que se estima que más de la mitad son mujeres.

Sin embargo, el dato anterior también refleja la gran concentración y polarización de la riqueza y de las actividades económicas existente a nivel mundial. Así, el 20% de la población -la más rica- percibe el 84,7% de la renta mundial, realiza el 84,2% del comercio, acumula el 85,5% del ahorro y controla el 85% de la inversión global. En el otro extremo, el 20% más pobre percibe tan sólo el 1,4% de la renta mundial, realiza el 0,9% del comercio, posee el 0,7% del ahorro e invierte el 0,7% (PNUD, 2002, 2004; Villota, 2004). Además, aunque en la actualidad no existen datos totalmente fehacientes a nivel mundial, se estima que son mayoritariamente mujeres las personas que tienen menor acceso a los recursos, incluido el capital y la tierra, a la educación y la tecnología, entre otros condicionantes que limitan el ejercicio de sus derechos económicos.

En este apartado pretendemos, pues, introducir algunos elementos relevantes que están influyendo en la configuración de un mundo tan dispar, polarizado e injusto. Así, en primer lugar, describiremos brevemente el proceso que ha desembocado en la globalización neoliberal actual, de la que subrayaremos sus principales características.

El proceso liberalizador actual está liderado por las principales potencias mundiales, y se ha expandido en las últimas décadas a la mayor parte del mundo, aunque con diferente intensidad, en función de la posición de partida de los Estados y regiones, y las principales tradiciones políticas existentes en ellos. Este proceso está afectando de forma especialmente grave a los países más empobrecidos del planeta. Asimismo, a lo largo de las décadas 80 y 90 se ha ido extendiendo a capas de la población de los países más ricos del mundo, que han comprobado cómo las mejoras en el bienestar colectivo, conseguidas tras la segunda guerra mundial (con distinta intensidad en función de las luchas desarrolladas por las clases populares en los Estados occidentales), han ido retrocediendo en gran medida, dejando cada vez más indefensa a una parte de la población que sólo puede acceder a un mercado laboral precarizado (y a veces ni a eso) y a unas coberturas sociales que les arrastran a vivir, en muchos lugares, por debajo del umbral de la pobreza de su respectiva sociedad.

No obstante, este proceso globalizador no es completamente nuevo, sino una fase de la expansión capitalista que comenzó a fraguarse a partir del siglo XVI con la acumulación de capital por parte de los expoliadores denominados “conquistadores” de las Américas, que no sólo diezmaron las poblaciones autóctonas de las ricas tierras que encontraron en sus andanzas, sino que posteriormente al necesitar más mano de obra desplazaron de forma forzosa a millones de personas africanas para utilizarla como mano de obra esclava en la explotación de los recursos naturales allí abundantes.

Los avances tecnológicos de los siglos XVIII y XIX, tanto productivos como en el terreno de las comunicaciones, unidos a una codicia ilimitada, impulsaron la conquista de prácticamente todos los rincones de la tierra por parte de los Estados más poderosos. Este proceso creó rivalidades que desembocaron en las guerras entre los imperios europeos en el XIX y en dos guerras mundiales en el siglo XX, que sirvieron para reorganizar la jerarquía de los poderes económicos, políticos y militares hegemónicos. De estas contiendas salió consolidado EEUU como la primera fuerza militar y potencia económica internacional con gran poder sobre las organizaciones internacionales constituidas a partir de 1944 (Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional,..);

¹ Concretamente, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

² Pobreza extrema= ingresos inferiores a un dólar al día medido en términos de paridad del poder adquisitivo.

organizaciones multilaterales que se han convertido en las principales defensoras de los procesos de desregulación y liberalización económica existentes en la actualidad.

Si habría que intentar definir la fase actual de este complejo fenómeno, existe bastante consenso sobre la importancia de sus características económicas. Así, los cambios experimentados en la liberalización de los movimientos de capital y la expansión de la Inversión Extranjera privada son dos componentes fundamentales de la misma. También es notable la liberalización del comercio internacional, mientras que el movimiento de personas trabajadoras ha sido el componente que se encuentra con más trabas en esta fase de globalización. A diferencia de lo que ocurre con las personas, los bienes, las empresas y el capital pueden circular libremente entre los países.

El protagonista estrella de esta fase es la empresa multinacional, la cual ha utilizado los frutos de las nuevas tecnologías de la Información y Comunicación para acelerar el proceso. No podemos obviar, además, que casi todas esas nuevas tecnologías tienen su origen en el Norte, donde tiene lugar la mayor parte de la investigación y desarrollo (I+D). “Se trata de una importante fuente de poder de las empresas multinacionales en los mercados globales, que refuerza también su capacidad de negociación frente a los gobiernos, especialmente de los países en desarrollo” (OIT, 2004:55), así como en sus relaciones con los países denominados desarrollados. Se estima que las empresas multinacionales representan dos tercios del comercio mundial, mientras que el comercio intra-empresarial, entre multinacionales y empresas filiales, representa aproximadamente un tercio de las exportaciones mundiales (OIT, 2004: 57).

La importancia que han adquirido las empresas multinacionales en el sistema económico internacional está fuertemente vinculada con las doctrinas económicas pro mercado, que consideran a la iniciativa privada como el motor principal de la economía, dejando a la población trabajadora a merced de los intereses de estas empresas. La prioridad otorgada al beneficio a corto plazo y la libertad de movimiento de la que disfrutan está provocando movimientos constantes en la Inversión Extranjera. Esto, a su vez, genera el temor de las deslocalizaciones y cierres empresariales, en muchos lugares, lo que influye en la pérdida de derechos económicos adquiridos por parte de la población trabajadora, el aumento de la precariedad laboral, y con ella, el aumento de la siniestralidad laboral, el miedo a la denuncia del acoso laboral, o el reparo a la sindicalización, entre otras consecuencias debilitadoras de los derechos económicos de la población trabajadora.

En este contexto, los sistemas globales de producción generados por los crecientes flujos de inversión extranjera directa han ido expandiéndose a lo largo de las últimas décadas. Se calcula que en la actualidad 65.000 empresas multinacionales, con aproximadamente 850.000 empresas filiales extranjeras, son los actores claves de estos sistemas, coordinan las cadenas de suministro global que conectan a las empresas en todos los países, e incluso a los subcontratistas (OIT, 2004:37).

Esta tendencia se enmarca en Europa en un cambio en la estrategia del Estado, que a partir de la Segunda Guerra Mundial había ido configurando un modelo de seguridad social y económica en el que el Estado jugaba un papel básico en el bienestar de la mayoría de la población. Sin embargo, a partir de la década de los 80 se va extendiendo un modelo basado en tres pilares: la austeridad fiscal, el libre mercado como instrumento central del crecimiento económico, y la “reducción” del Estado. Este modelo considera, así, la liberalización del mercado, la desregulación y la privatización empresarial, ejes fundamentales de su apuesta. Fruto de esta estrategia, se suele mencionar el control actual de la inflación en muchas economías. Sin embargo, “las crisis financieras y la inestabilidad económica se han vuelto cada vez más frecuentes y la desigualdad de ingresos se ha ampliado” (UNRISD 2005; OIT 2004a).

En este contexto general, un área fundamental, por lo tanto, en el que se manifiestan las discriminaciones a las que deben hacer frente las mujeres es el relativo al trabajo. Tanto al trabajo doméstico y de cuidados, por ser una esfera invisibilizada por las doctrinas económicas más influyentes, a pesar de su carácter básico para la reproducción social; como en la esfera del trabajo mercantil donde las mujeres se han ido incorporando a estructuras diseñadas sobre el supuesto de que éstas se ocupaban de todas las tareas domésticas, por lo que estos trabajos se

han considerado como algo externo al devenir empresarial. Ha sido cuando las mujeres se han incorporado de forma masiva al mercado mercantil formal cuando han comenzado a cuestionarse de forma cada vez más clara las estructuras imperantes, y se han comenzado a plantear temas de candente actualidad y fundamentales para las mujeres, tales como la doble jornada-doble ausencia, la necesidad de visualizar las tareas de cuidados y la responsabilidad social sobre ellos, o la de replantearnos los horarios laborales y la jornada laboral, para que sean compatibles con el resto de actividades que debemos realizar en nuestra actividad cotidiana.

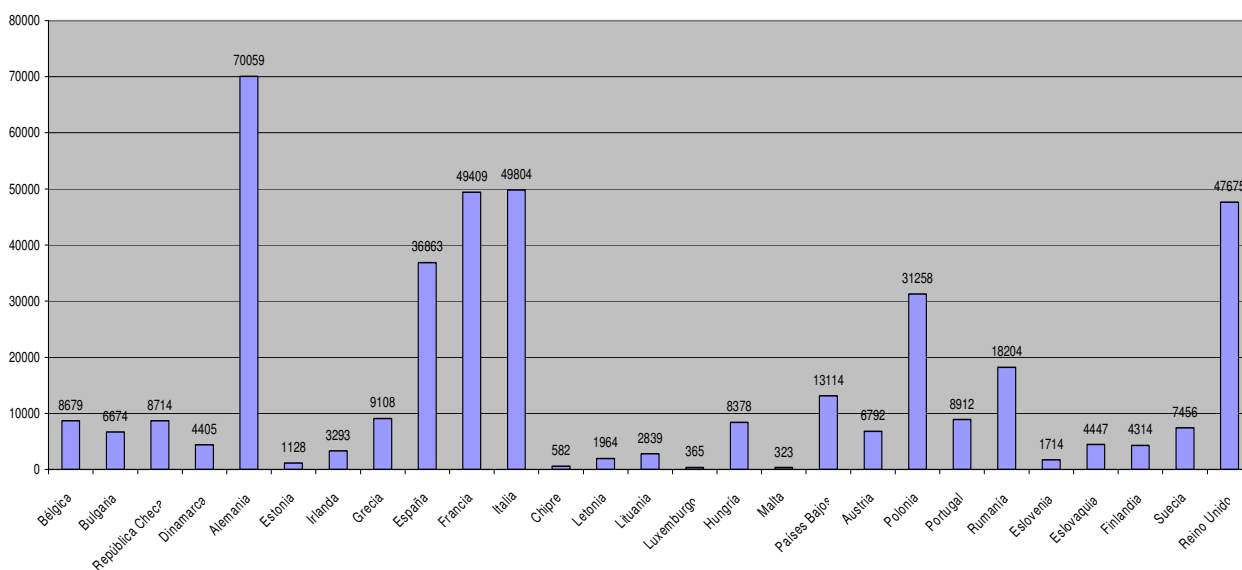
Esta lógica de los cuidados y de la calidad de la vida, en la que el empleo remunerado es un instrumento y no un fin de la misma, choca con la lógica empresarial actual, en la que es común la exigencia de una disponibilidad total para la empresa. Incluso en los casos en los que se promociona la flexibilidad laboral, ésta se utiliza en función de las necesidades productivas sin tener en cuenta las tensiones generadas en la vida personal y familiar de la población trabajadora.

3. LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AMBITO DE LA UNION EUROPEA (UE)

Vamos a centrar este apartado en las mujeres del norte y, en concreto en lo que nos es más cercano que es la Unión Europea. Para ello, siempre que sea posible utilizaremos datos proporcionados por Eurostat (Oficina Estadística Europea). Pero en algunas ocasiones haremos referencia a datos del Estado español y de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) utilizando en estos casos la información estadística del INE y de Eustat respectivamente.

Cuando hablamos en Economía Internacional de los países del Sur, una de las primeras cosas que se resaltan es el hecho de que aunque hablemos del Sur en general el Sur es muy diverso y los países son muy heterogéneos. Pues bien lo mismo ocurre con el Norte: los países del norte son también diversos y la situación de las mujeres difiere, a veces poco pero otras veces bastante, de unos a otros. Y otro tanto podemos decir de la Unión Europea cuya diversidad se ha multiplicado con la ampliación de la Unión a los países del Este. La UE-27 engloba países que aunque se contabilicen de la misma manera y ocupen el mismo espacio en los cuadros de datos y en los gráficos tienen, por ejemplo, una importancia demográfica, económica y política muy diferente. En el gráfico siguiente se ve la desigual importancia demográfica de los países y se identifican con rapidez los grandes estados europeos: Alemania, Italia, Francia, Reino Unido, España y Polonia.

POBLACION EN LA UE-27, 2005 (miles)



Las proyecciones de población también son diferentes. En general, la población europea se encuentra bastante envejecida y si en los últimos años se aprecia en algunos lugares un cierto rejuvenecimiento es gracias a la afluencia de inmigrantes y también a que en algunos países se está recuperando un poco el índice de fecundidad. Las diferencias en las tasas de fecundidad son importantes en Europa y en ellas inciden, entre otros muchos factores, las desiguales políticas públicas que se han seguido en materia de fomento de la natalidad y conciliación de la vida laboral y familiar (CE, 2005).

Un ejemplo cercano de envejecimiento lo tenemos en la Comunidad Autónoma de Euskadi donde si a comienzos de los años 80 el porcentaje de población de más de 65 años no alcanzaba el 10 por 100, en 2005 llegaba al 19 por 100 y este porcentaje se prevé sea del 21 por 100 en 2015. Como la esperanza de vida de las mujeres es superior a la de los hombres, las mujeres son mayoría entre la población de más edad. De acuerdo con los últimos datos censales disponibles y que se refieren al año 2001 las mujeres constituyen el 59 por 100 de la población de más de 65 años y el 70 por 100 de la población de más de 80 años. Resulta curioso que según los datos municipales actualizados, en el año 2005 se contabilizaron en Euskadi 169 mujeres de más de 100 años y sólo 6 hombres que superaban el centenario.

El efecto de la progresiva importancia de los grupos de mayor edad se reconoce en la evolución de las edades medianas (Arregi, B., Larrañaga, I y Martín, U., 2006). En la década de los 60 la edad que dividía exactamente por la mitad la distribución de la población era de 27 años. La esperanza de vida era cercana a los 70 años y la edad media al matrimonio para las mujeres inferior a los 25 años. Cuarenta años después, la esperanza de vida es superior a los 80 años, la edad media al matrimonio supera los 30 años y la edad mediana es de 40 años.

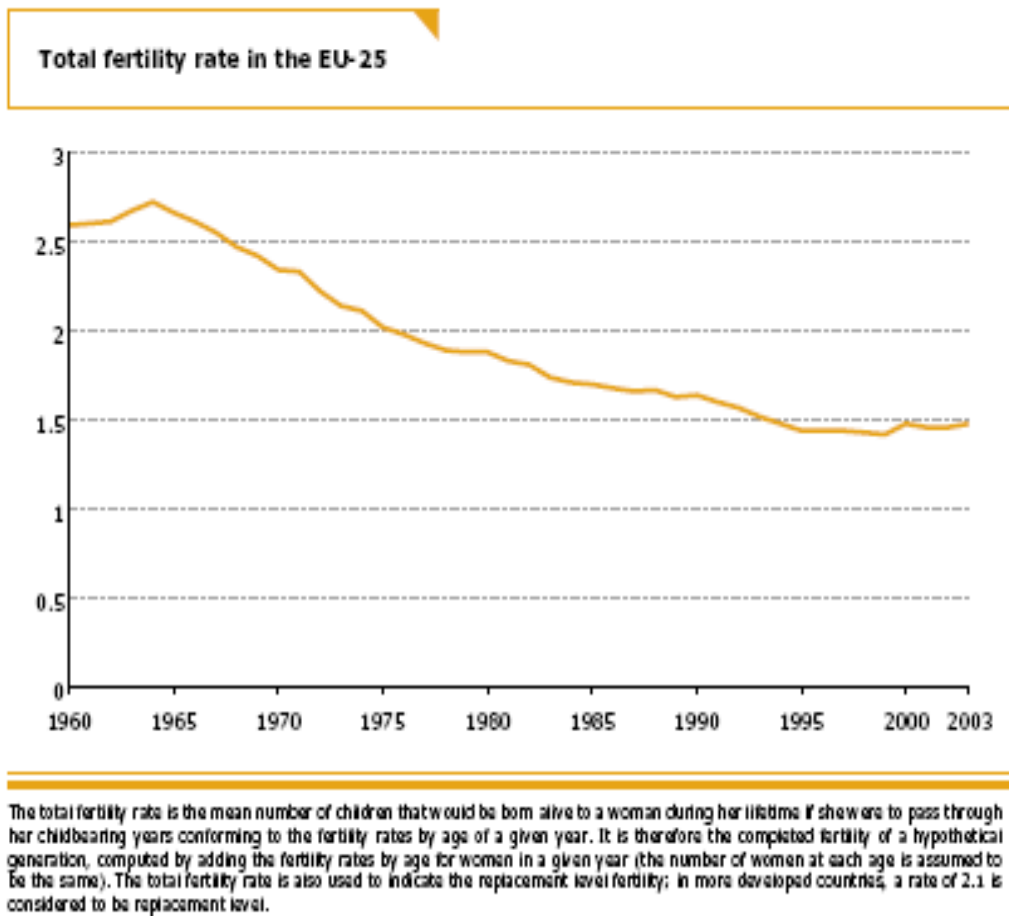
Las tasas de fecundidad en la UE son bastante bajas tal y como se ve en el cuadro siguiente:

Tasas de fecundidad, 2000

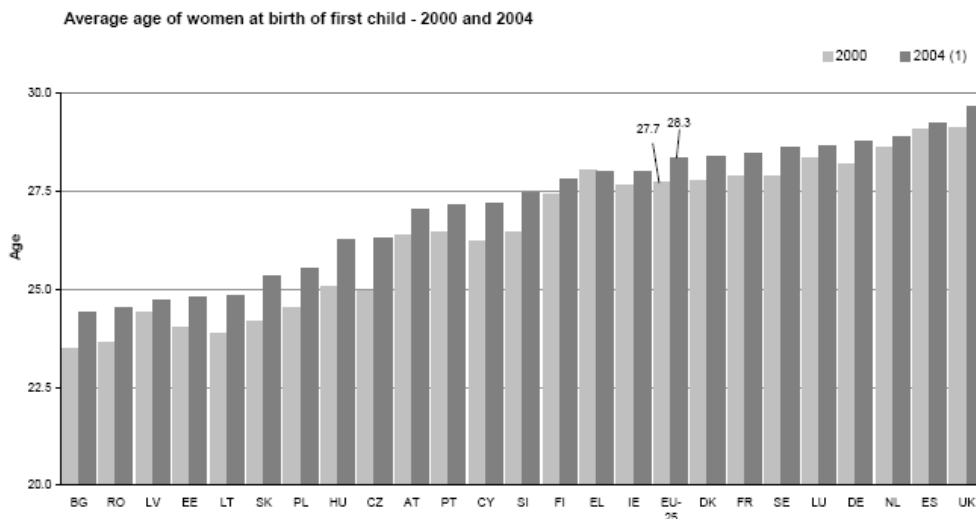
País	Tasa	País	Tasa	País	Tasa
Bulgaria	1,3	R.Checa	1,1	Dinamarca	1,8
Alemania	1,4	Estonia	1,3	Irlanda	1,9
Grecia	1,3	España	1,2	Francia	1,9
Italia	1,2	Chipre	1,8	Letonia	1,2
Lituania	1,4	Luxemburgo	1,8	Hungría	1,3
Malta	1,7	Polonia	1,7	Austria	1,4
Polonia	1,3	Portugal	1,5	Rumania	1,3
Eslovenia	1,2	Eslovaquia	1,3	Finlandia	1,7
Suecia	1,5	Reino Unido	1,6		

Fuente: Eurostat. Elaboración propia

El siguiente gráfico muestra el descenso en la fertilidad en la UE-25, descenso que se intensifica a partir de 1965 y ha pasado de más de 2,5 hijos a una media de 1,5 hijos en la UE-25.



Las bajas tasas de fecundidad también están relacionadas con otro fenómeno que es el progresivo aumento de la edad de maternidad. El gráfico y el cuadro siguientes muestran que entre 2000 y 2004 la edad de maternidad se ha elevado ligeramente. Eso sí, también muestra que la edad en que se tiene la primera criatura difiere mucho de unos países a otros. La edad media en la UE-25 en 2004 se situaba en 28.3 años y en 2000 era de 27.7 años.



Average age of women at birth of first child - 2000 and 2004

	2000	2004
EU (25 countries)	27.7	28.3
Czech Republic	25.0	26.3
Denmark	27.7	28.4
Germany	28.2	28.8
Estonia	24.0	24.8
Greece	28.0	28.0
Spain	29.1	29.2
France	27.9	28.4
Ireland	27.6	28.0
Cyprus	26.2	27.2
Latvia	24.4	24.7
Lithuania	23.9	24.8
Luxembourg	28.4	28.7
Hungary	25.1	26.3
Netherlands	28.6	28.9
Austria	26.4	27.0
Poland	24.5	25.5
Portugal	26.5	27.1
Slovenia	26.5	27.5
Slovakia	24.2	25.3
Finland	27.4	27.8
Sweden	27.9	28.6
United Kingdom	29.1	29.7
Bulgaria	23.5	24.4
Romania	23.6	24.5

Source: Eurostat, Demography statistics.

En algunos lugares como por ejemplo en la Comunidad Autónoma de Euskadi se aprecia desde la segunda mitad de los noventa una nueva y suave tendencia alcista, a pesar de lo cual, la fecundidad se mantiene a niveles muy bajos, por debajo de 1,3 hijos por mujer en 2004. Este alza de la fecundidad a menudo es explicada en base a la mayor fecundidad de las jóvenes parejas de inmigrantes que se están afincando en Euskadi. Sin embargo, aunque es verdad que el número de nacimientos de madres extranjeras está creciendo, todavía es muy escaso y su aportación a los nacimientos totales se limita al 6,7 por 100 de todos los nacimientos. Se puede afirmar más bien que el leve aumento de la fecundidad se debe, en buena parte, al retraso en la edad de maternidad de las generaciones nacidas después de 1965-70, generación en la que se observa una proporción espectacularmente elevada de mujeres que están teniendo su primer hijo a partir de los 35-39 años (Arregi, B., Larrañaga, I y Martín, U., 2006).

En Europa el ámbito donde más y mejor se aprecian las desigualdades entre mujeres y hombres es el laboral. Pero para entender estas desigualdades es imprescindible analizar lo que sucede con el trabajo no mercantil porque en la base de las desigualdades laborales está el desigual reparto del tiempo de mujeres y hombres entre estos dos trabajos: el trabajo mercantil y el no mercantil.

Desigualdades en el trabajo doméstico y de cuidados

Eurostat elaboró en el marco de un acuerdo informal del comité estadístico de 1994 las líneas directrices para la elaboración de Encuestas de Usos del Tiempo y sus correspondientes Cuentas Satélite de Producción Doméstica. En 21 países se han elaborado encuestas de este tipo entre 1998 y 2004. La financiación ha sido nacional y tal vez este hecho tenga relación con que la prioridad ha sido conseguir series cronológicas. Esto hace sospechar que la armonización necesaria para poder realizar comparaciones internacionales haya sido un objetivo secundario.

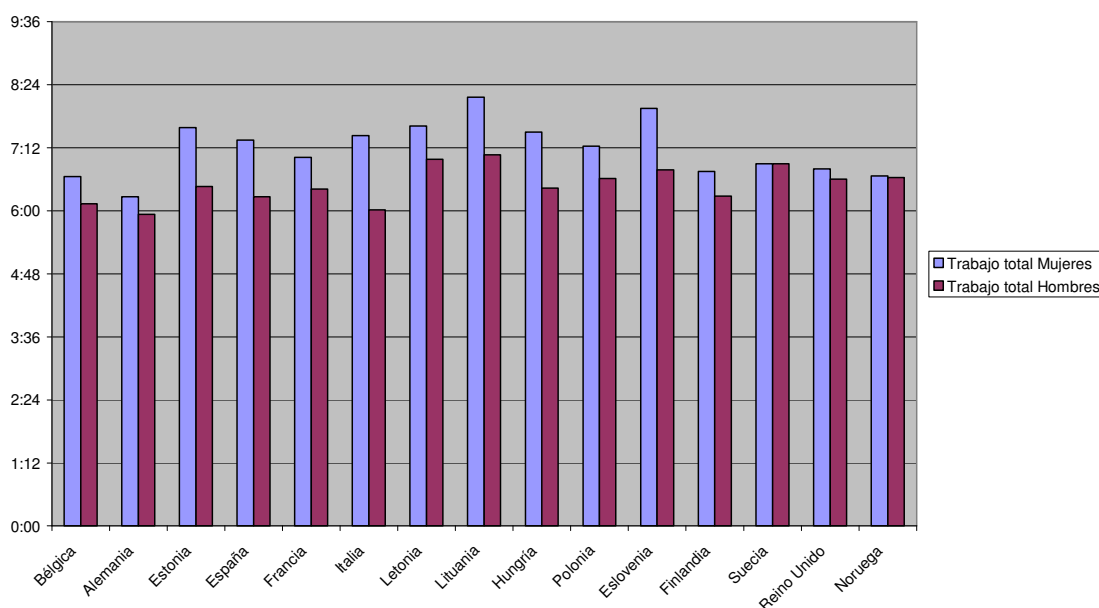
Eurostat ha empezado a publicar datos de 14 estados (y también de Noruega) que aunque no coinciden exactamente en el tiempo ni son totalmente homogéneos Eurostat sí considera que son comparables. Por otro lado, los datos correspondientes a Rumania, Holanda y Dinamarca son publicados aparte por considerar que no son comparables con los del primer grupo entre otras razones porque la población de referencia es diferente aunque la comparación de mujeres y hombres en cada uno de estos países sigue siendo válida. Los datos de estos tres últimos países

en cuanto a tiempo de trabajo y distribución del trabajo entre remunerado y no remunerado son parecidos a los de la mayoría de los países que se analizan en los siguientes cuadros y gráficos.

El gráfico siguiente representa la carga global de trabajo de mujeres y hombres. En casi todos los países las mujeres trabajan más que los hombres. Sólo en Suecia es similar la carga de trabajo diaria y la diferencia es muy pequeña (inferior al cuarto de hora diario) en Noruega y Reino Unido. Por el contrario, la jornada laboral de las mujeres se prolonga una hora o más que la de los hombres en Italia (1:25 más), Eslovenia (1.10 más), Estonia (1:07 más), Lituania (1:06 más), España (1:05 más) y Hungría (1:04 más). Puesto que las mujeres trabajan más y hay más mujeres que hombres, se puede concluir que más de la mitad del trabajo necesario para mantener el nivel de vida y de bienestar de Europa es realizado por mujeres.

La jornada diaria de trabajo de las mujeres es especialmente elevada en Lituania y Eslovenia (8:10 y 7:57 respectivamente) mientras que alemanas y belgas tienen las jornadas más cortas (6:16 y 6:39 respectivamente).

Tiempo total de trabajo de mujeres y hombres de entre 20 y 74 años (horas y minutos)



Fuente: Elaboración propia a partir de National Time Use Surveys

El cuadro siguiente muestra que las diferencias en el uso del tiempo entre mujeres y hombres continúan siendo significativas³:

	Trabajo remunerado/formación		Trabajo no remunerado	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Bélgica	2:07	3:30	4:32	2:38
Alemania	2:05	3:35	4:11	2:21
Estonia	2:33	3:40	5:02	2:48
España	2:26	4:39	4:55	1:37
Francia	2:31	4:03	4:30	2:22
Italia	2:06	4:26	5:20	1:35
Letonia	3:41	5:09	3:56	1:50
Lituania	3:41	4:55	4:29	2:09
Hungría	2:32	3:46	4:58	2:40
Polonia	2:29	4:15	4:45	2:22
Eslovenia	2:59	4:07	4:58	2:40
Finlandia	2:49	4:01	3:56	2:16
Suecia	3:12	4:25	3:42	2:29
R. Unido	2:33	4:18	4:15	2:18
Noruega	2:53	4:16	3:47	2:22

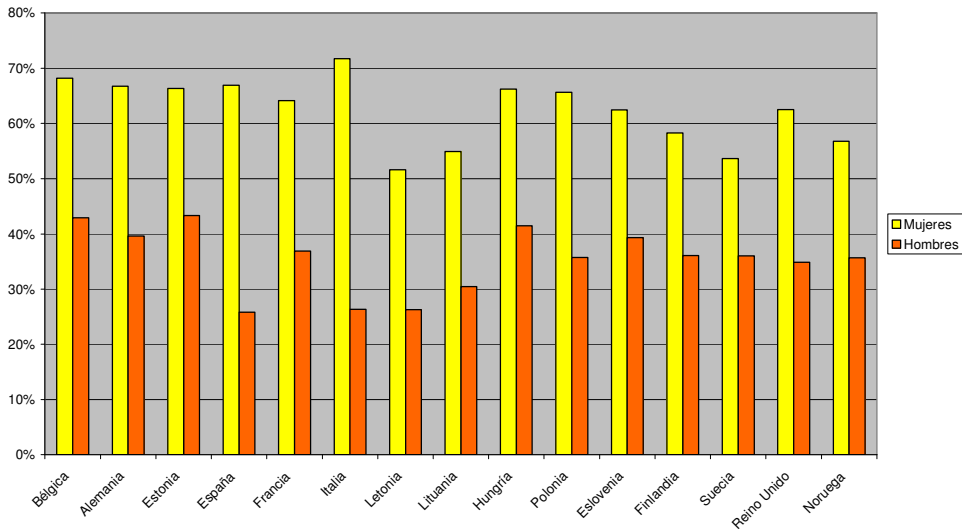
Fuente: Elaboración propia a partir de National Time Use Surveys

Cabe destacar que casi la totalidad de las mujeres europeas declaran realizar alguna actividad no remunerada a lo largo del día: la tasa de participación en trabajo no remunerado oscila entre el 96% de Italia y el 99% de Lituania. Las tasas de participación de los varones en estos trabajos son en todos los países inferiores al de las mujeres y oscilan entre el 70% de Italia y el 93% de Lituania y Noruega.

Más de la mitad del trabajo diario de las mujeres de estos países europeos es trabajo no remunerado y no valorado socialmente. El peso de este trabajo doméstico y de cuidado oscila entre el 52% de las letonas y el 72% de las italianas. En el caso de los varones es el trabajo remunerado el que absorbe más de la mitad de tiempo de trabajo diario. Por lo tanto, podemos afirmar que incluso hoy en día, a comienzos del siglo XXI, en casi todas las sociedades, la mayor parte del trabajo que realizan las mujeres es trabajo no mercantil que se desarrolla en el ámbito familiar y por el que es posible que reciban reconocimiento privado y satisfacción personal, pero es seguro que reciben muy poca consideración social y nula compensación económica directa. En el gráfico siguiente se visualiza la importancia desigual que el trabajo no remunerado tiene entre mujeres y hombres en Europa.

³ Los datos pueden parecer bajos pero no hay que olvidar que se trata de medias, es decir lo que una mujer y hombre medio de entre 20 y 74 años declara realizar a diario (incluidos días de labor, fines de semana y vacaciones).

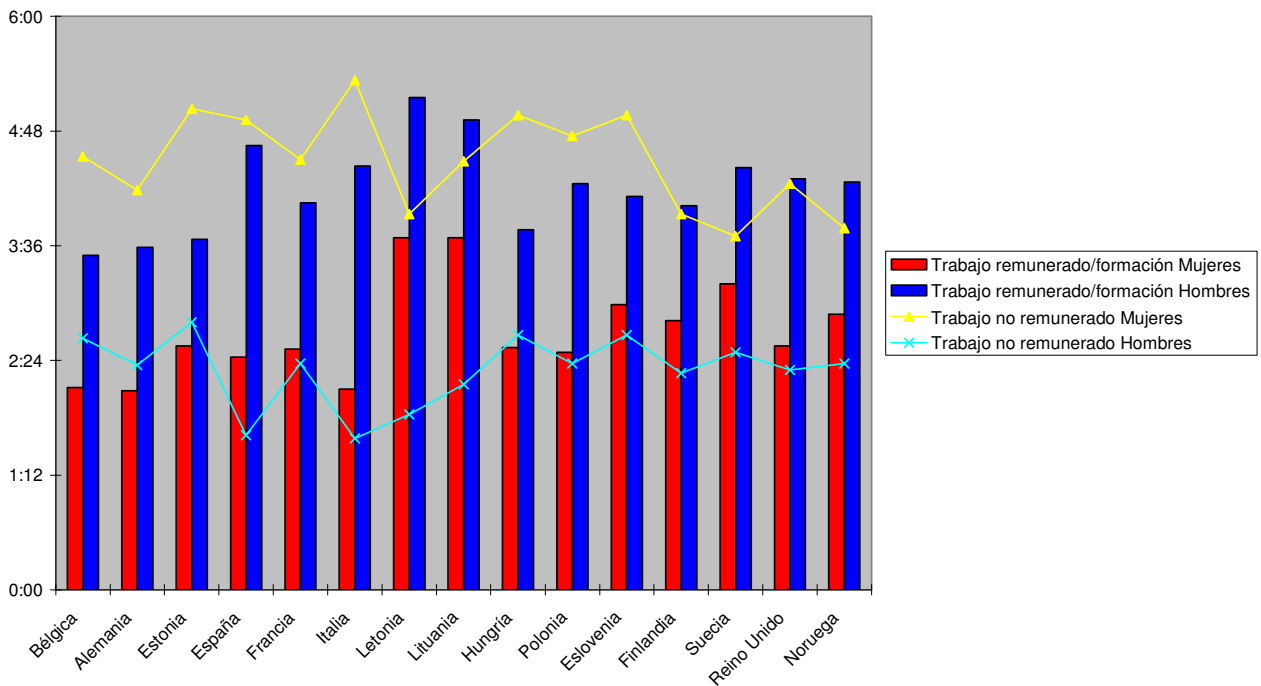
Porcentaje de trabajo no remunerado de mujeres y hombres de entre 20 y 74 años



Fuente: Elaboración propia a partir de National Time Use Surveys

El gráfico que sigue sintetiza las desigualdades en el uso del tiempo entre mujeres y hombres, tanto en el tiempo de trabajo remunerado y de formación como en el tiempo de trabajo no remunerado. Un simple vistazo basta para constatar que el reparto del tiempo entre los dos tipos principales de trabajo continúa siendo bastante desigual en todos los países de la Unión estudiados.

Uso del tiempo de mujeres y hombres de entre 20 y 74 años (horas y minutos diarios)



Fuente: Elaboración propia a partir de National Time Use Surveys

Otra diferencia significativa en el empleo del tiempo es que en todos los países seleccionados las mujeres disfrutan de menos tiempo libre que los hombres.

Consideramos que las diferencias en los trabajos no remunerados también merecen una mención. Las encuestas europeas clasifican los trabajos domésticos en: preparar comida, lavar platos, limpieza y mantenimiento de la casa, colada, planchado, manualidades, jardinería, reparaciones, compras, cuidado de criaturas y otros trabajos domésticos. De la lectura de los datos se deduce por ejemplo que las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres a la preparación de comida y ésta es, en general, la actividad diaria que más tiempo absorbe tanto de unas como de otros. Además esta actividad es la mayoritaria tanto entre mujeres como entre hombres (la tasa de participación más elevada se da en esta actividad). Las menores diferencias en tiempo de preparación de comida entre mujeres y hombres se dan en Suecia, Noruega y Reino Unido.

Actividades que pueden ser consideradas típicamente femeninas teniendo en cuenta tanto las tasas de participación como los tiempos de dedicación son el lavado de la vajilla, la colada, el planchado y las manualidades. Por el contrario, una actividad típicamente masculina es la de las reparaciones. En este caso la tasa de participación de los hombres es muy superior a la de las mujeres.

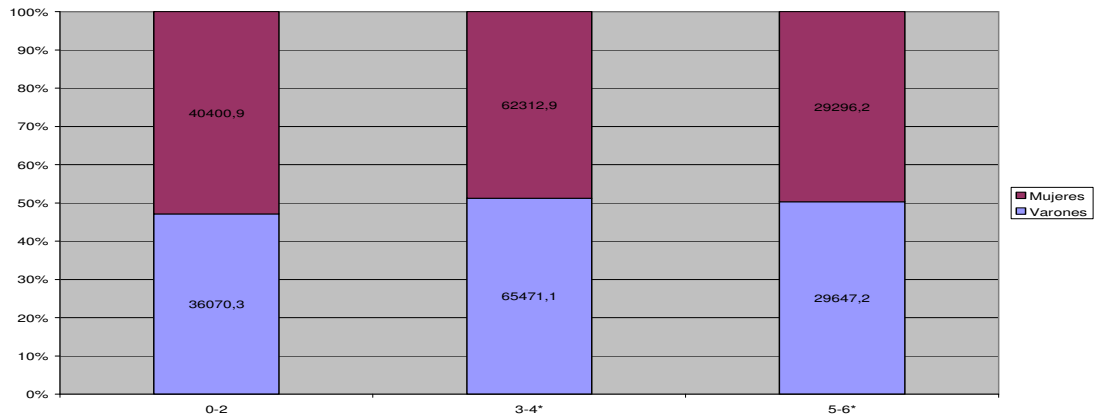
Las actividades que más tiempo ocupan a las mujeres son la preparación de comida (entre un 20 y un 30% del tiempo de trabajo doméstico) y la limpieza y mantenimiento de la casa. En el caso de los hombres el ranking de actividades más absorbentes es más difuso. Actividades importantes en cuanto a tiempo de dedicación son en la mayoría de los países la limpieza y mantenimiento de la casa, la preparación de comida, las reparaciones y la jardinería.

Desigualdades laborales

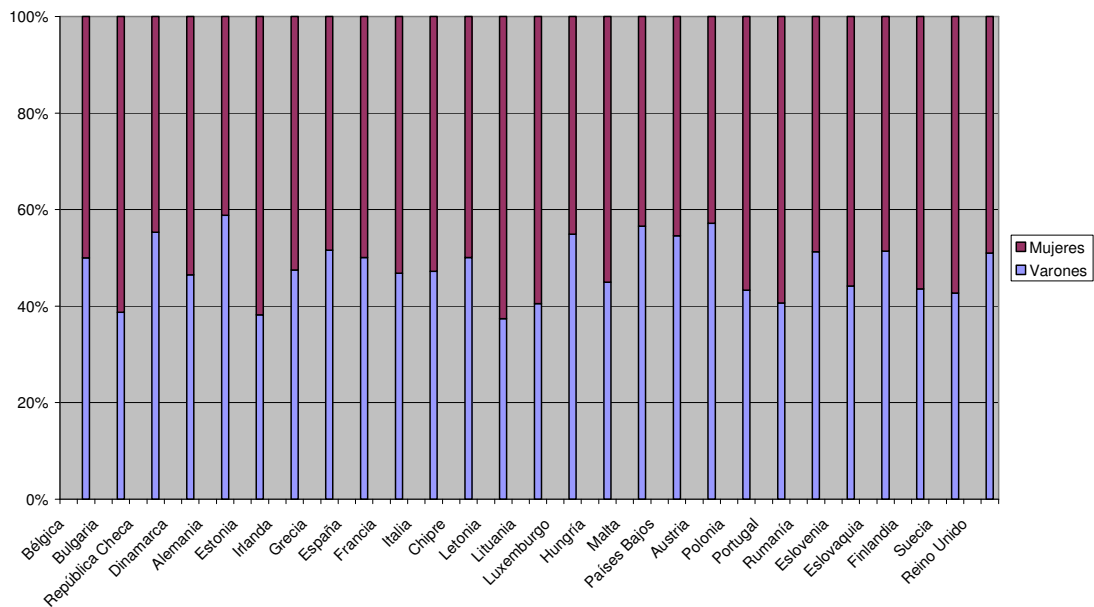
En Economía se le ha dado una gran importancia a las desigualdades en materia de formación (se le llama inversión en capital humano) para explicar las desigualdades en el mercado laboral y, en especial, las desigualdades salariales. Pues bien, el avance en materia de educación de las mujeres ha sido impresionante en los últimos años si bien también es verdad que persiste una segregación en el tipo de formación. Aunque en la actualidad la mayoría de los nuevos titulados de la enseñanza superior son mujeres (59 por 100), los ámbitos de estudios siguen presentando fuertes estereotipos. La enseñanza, las humanidades y las ciencias del arte y de la salud concentran a casi la mitad de las diplomadas, y menos de una cuarta parte de los diplomados. Por el contrario, de cada diez diplomadas, sólo una lo es en estudios técnicos, cifra que aumenta a cuatro de cada diez en el caso de los hombres.

En la UE-27 entre la población con nivel de estudios superior (5-6) las mujeres son el 50 por 100. El porcentaje de mujeres más elevado (cercano al 60 por 100) se da, en general, en países del este y países nórdicos.

NIVEL DE FORMACION EN LA UE-27, 2005



FORMACION NIVEL 5-6 EN UE-27, 2005(%)



Además, tal y como se ve en el cuadro siguiente, entre jóvenes de 20 a 24 años, el porcentaje de mujeres que completan estudios secundarios es superior al de los hombres en prácticamente todos los países de la UE. Como media en la UE-25 en el año 2005 el 80.3 por 100 de chicas había obtenido como mínimo el nivel de estudios secundarios y en el caso de los chicos este porcentaje es del 74.7 por 100.

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States – 2005

	Women	Men
EU (25 countries)	80.3	74.7
Belgium	85.3	78.4
Czech Republic	91.1	91.3
Denmark	80.5	73.8
Germany	72.5	70.4
Estonia	87.6	77.6
Greece	88.5	79.7
Spain	68.5	55.4
France	85	80.1
Ireland	88.9	82.6
Italy	78.1	69.2
Cyprus	89.1	71.1
Latvia	85.2	74.7
Lithuania	91.8	83.9
Luxembourg	75.8	66.6
Hungary	84.9	81.9
Malta	57	50.5
Netherlands	79.9	71.4
Austria	87.3	84.6
Poland	93.3	88.9
Portugal	57.5	40.8
Slovenia	93.2	88
Slovakia	92.6	91
Finland	85.7	81
Sweden	88.7	86.4
United Kingdom	78.9	77.4
Bulgaria	77.1	75.9
Romania	76.8	75.2

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: IE: Provisional value. Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

En lo referente al mercado laboral propiamente dicho, la primera desigualdad que se observa es que el número de mujeres que participa en el mercado es menor que el número de hombres, es decir, la tasa de actividad laboral de las mujeres es inferior a la tasa masculina, tal y como se ve en el siguiente cuadro:

Tasas de actividad en UE-27, 2005

	Varones	Mujeres	T/H-T/M
Finlandia	65	56,8	8,2
Suecia	67,1	58,8	8,3
Dinamarca	71,1	60,4	10,7
Bulgaria	55,4	44,4	11
Lituania	63,1	51,2	11,9
Estonia	65,2	53,1	12,1
Francia	62,3	50,1	12,2
Eslovenia	66	52,9	13,1
Portugal	69,4	55,6	13,8
Reino Unido	69,2	55,4	13,8
Rumanía	61,5	46,9	14,6
Polonia	62,8	47,7	15,1
Alemania	66,2	51,1	15,1
Letonia	66,1	50,9	15,2
Hungría	58,3	43,1	15,2
Países Bajos	72,6	57,4	15,2
Bélgica	61,4	45,7	15,7
Austria	67,5	51,8	15,7
Eslovaquia	68,4	51,3	17,1
República Checa	68,7	50,7	18
Luxemburgo	65,1	46,3	18,8
Irlanda	72,3	51,8	20,5
Chipre	73,9	53,3	20,6
España	67,9	45,9	22
Grecia	64,8	42,2	22,6

Italia	61,2	37,9	23,3
Malta	69,2	30,6	38,6

Fuente: Eurostat. Elaboración propia

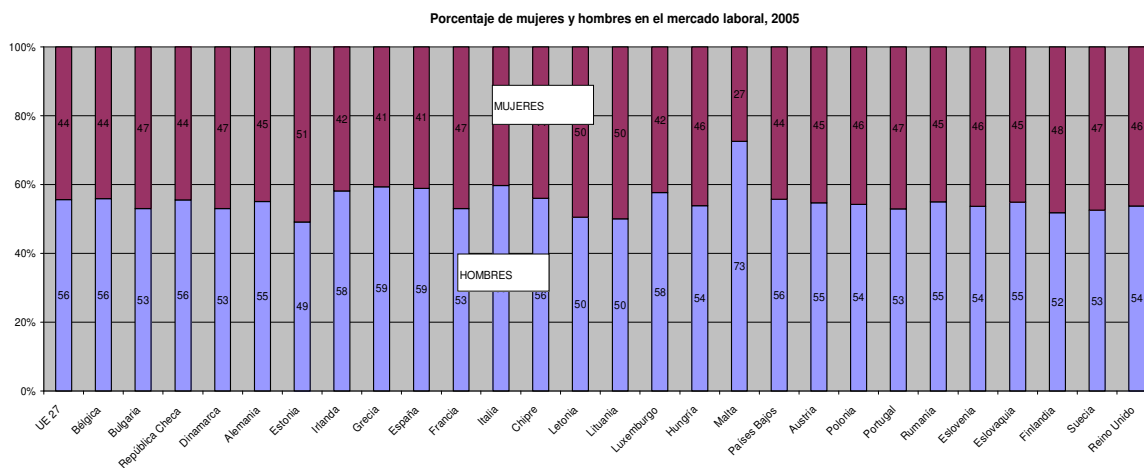
El cuadro precedente muestra que en todos los países de la UE la tasa de actividad laboral de los hombres es mayor que el de las mujeres pero las tasas son bastante diferentes. La menor diferencia entre la tasa de los hombres y la de las mujeres se da en los países del norte de Europa seguidos de países de este. Sobre todo en el caso de los países del norte las elevadas tasas de actividad laboral responden a una tradición más larga, al elevado nivel educativo alcanzado por las mujeres y también a la política llevada a cabo por los respectivos gobiernos a favor de la participación laboral de las mujeres, promoviendo servicios y subvenciones destinados a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar (Moreno, G. y Cebrián, I, 2006). Por el contrario, en los países del sur como Italia, Grecia y España el diferencial es muy elevado, superior al 20 por 100. De todas maneras, esta distinción no es muy rígida puesto que un país del Sur, Portugal, se sitúa entre los países con menor diferencia de tasas. Detrás de la menor tasa de actividad laboral de las mujeres se encuentra su mayor tasa de actividad en los trabajos domésticos que ya hemos mencionado con anterioridad.

En el panorama europeo se puede hablar de cuatro modelos o patrones de participación laboral (Moreno, G. y Cebrián, I):

- El modelo nórdico: en países como Suecia, Finlandia y Dinamarca, el papel de “sustentador principal” es compartido por mujeres y hombres. La participación laboral de las mujeres es continua y su participación laboral es prácticamente a tiempo completo durante toda la vida laboral.
- El modelo de “sustentador principal modificado”, como el caso de Francia, en el que algunas mujeres abandonan el mercado cuando tienen hijos pero la mayoría continua trabajando a tiempo completo o reduciendo muy poco su jornada laboral.
- El “modelo mediterráneo” de Italia o España en los que parece que la alternativa para las mujeres es, o bien dejar el trabajo remunerado para dedicarse a la familia o continuar la actividad laboral a tiempo completo.
- El modelo de “empleo a tiempo parcial maternal” en el que la mayoría de las mujeres compatibilizan empleo y familia por medio del empleo a tiempo parcial. Es lo que ocurre, por ejemplo, en Holanda, Reino Unido y Alemania.

Este cambio en la participación laboral de las mujeres ha supuesto transformaciones importantes en el modelo familiar y se ha pasado de un modelo tradicional de “hombre ganador de pan” y “mujer ama de casa” a un modelo de mayor diversidad en el que la mayoría parece responder a este esquema: hombre ocupado en el mercado a jornada completa a lo largo de toda la vida adulta y mujer que participa también en el mercado pero que sigue asumiendo la responsabilidad de los trabajos en la familia. En este cambio han incidido muchos factores como la importancia creciente del principio de igualdad de mujeres y hombres y la creación de empleos en servicios sin olvidar el aumento en el nivel de educación de las mujeres.

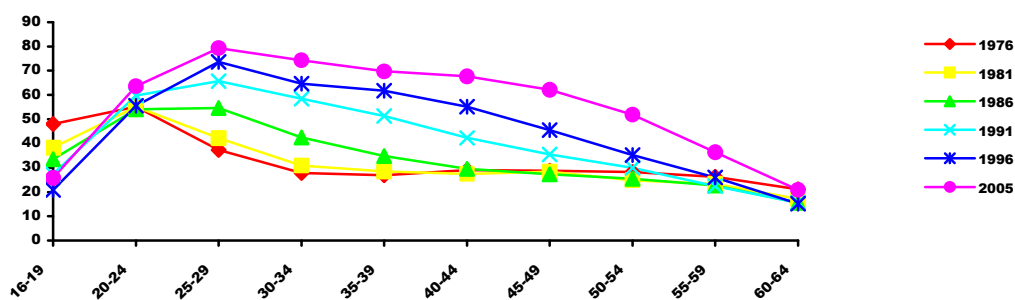
No obstante, todavía la probabilidad de participar en el mercado de trabajo es menor para las mujeres, aunque son aproximadamente el 51-52 por 100 de la población. Sólo en Estonia alcanzan el 50 por 100 de la población activa.



El incremento de la actividad laboral femenina ha sido bastante espectacular en las últimas décadas en prácticamente todos los países del mundo y, por supuesto, también en los europeos. Esto sí, se dio antes en los países del norte de Europa que en los del sur donde se suele situar la entrada masiva de las mujeres al mercado en los años 80. Los dos gráficos que siguen muestran el cambio en el modelo de participación de las mujeres en un país del sur, en España y la inexistencia de cambio en el modelo masculino que siempre ha tenido forma de U invertida. Por el contrario en el caso de las mujeres según el país y el momento histórico se aprecian hasta tres modelos de participación laboral diferentes: un modelo de inactividad laboral dominante (curva de una cresta) en el que la mayoría de las mujeres no participan en el mercado después de tener hijos; un modelo de actividad laboral discontinua (en forma de M) y un modelo de actividad laboral continua (U invertida).

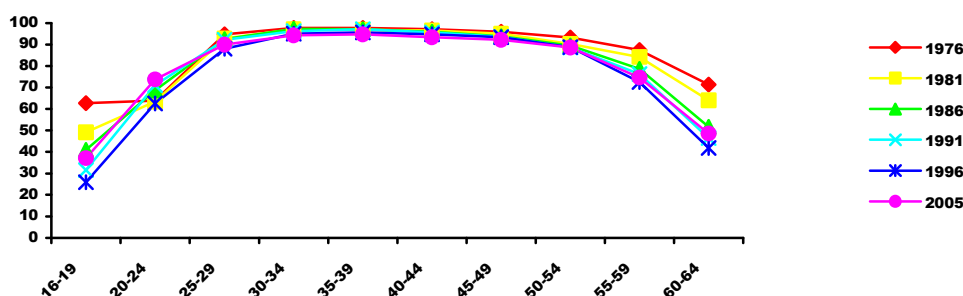
Cambios en el modelo de participación de las mujeres en el mercado

(Estado español, 1976-2005)

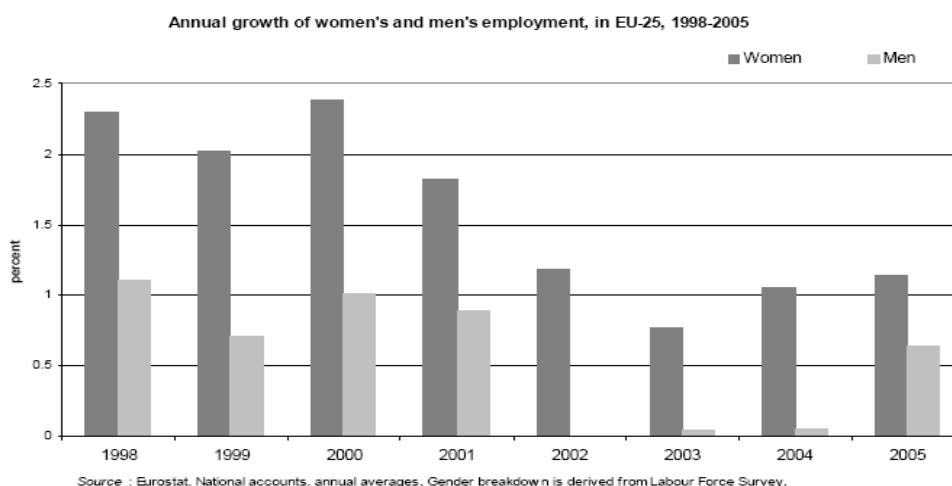


Cambios en el modelo de participación de los hombres en el mercado

(Estado español, 1976-2005)



El empleo de las mujeres ha progresado considerablemente a lo largo de los últimos años, incluso entre las trabajadoras de edad avanzada. El motor del crecimiento del empleo en Europa sigue siendo la mano de obra femenina. Desde el lanzamiento de la Estrategia de Lisboa en el año 2000, seis de los ocho millones de puestos de trabajo creados en la UE han sido ocupados por mujeres. Esta progresión se observa perfectamente en el gráfico siguiente:



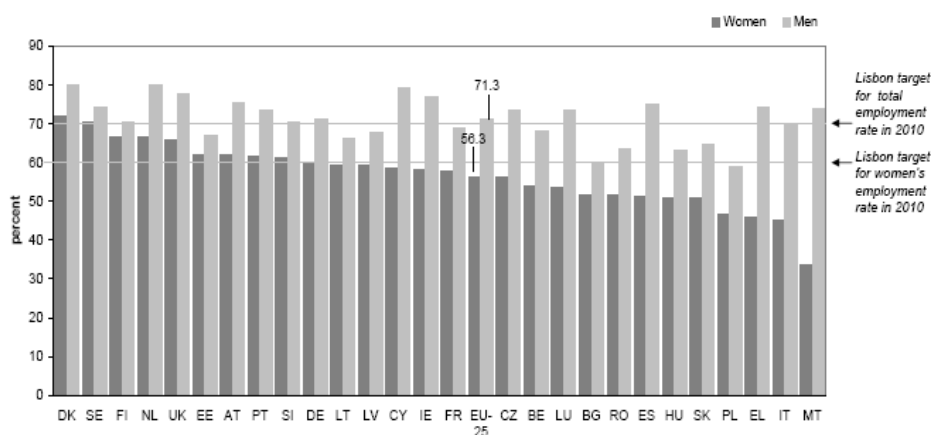
En 2006 (T3), la tasa de empleo de las mujeres de la UE-27 vivía su treceavo año consecutivo al alza y se situó en el 57,9 por 100, es decir, 3,9 puntos más que el nivel del año 2000. La continuación de esta tendencia positiva permitiría alcanzar el objetivo de Lisboa de llegar a una tasa de empleo femenino del 60 por 100 en 2010. De hecho, tal y como se ve en el cuadro siguiente son bastantes (14 exactamente) los países en los que ya se ha cumplido el objetivo del 60 por 100, si bien en todos y cada uno de los países la tasa de empleo de los hombres es mayor que la de las mujeres.

Tasa de empleo en UE-27, 2006 (T3)

	Mujeres	Hombres	T/H-T/M
Suecia	72,3	77	4,7
Lituania	61,8	66,7	4,9
Finlandia	68	73,6	5,6
Estonia	64,9	71,2	6,3
Bulgaria	56,5	64,1	7,6
Dinamarca	74,1	82,1	8
Letonia	63,5	72,9	9,4
Eslovenia	62,1	72,1	10
Francia	57,9	69,1	11,2
Rumania	55,2	66,6	11,4
Alemania	61,8	73,5	11,7
Portugal	62,2	74,3	12,1
Re. Unido	65,7	77,9	12,2
Hungría	51,2	64,2	13
Polonia	49,2	62,2	13
Holanda	67,9	81,3	13,4
Bélgica	54,2	68,1	13,9
Austria	64,7	79,1	14,4
UE-27	57,5	72,3	14,8
Eslovaquia	52,4	67,5	15,1
Rcheca	56,8	73,9	17,1
Irlanda	60,3	78,7	18,4
Chipre	60,8	80,7	19,9
España	53,4	76,7	23,3
Italia	46,1	70,7	24,6
Grecia	48,1	75	26,9
Malta	36,5	74,3	37,8
Luxemb.	:	:	

Fuente: Eurostat, elaboración propia

Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2005



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

Comparando los datos del 2006 con el gráfico de 2005 parece confirmarse la tendencia y que los países que en 2005 estaban cerca de conseguir el objetivo de Lisboa, lo han logrado en 2006. Al aumentar progresivamente el empleo de las mujeres la diferencia entre la tasa masculina y la femenina tiende a disminuir.

Hay que subrayar que la diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres varía considerablemente dependiendo de la edad, ya que en 2006 y para la UE-25 "sólo" es de 6,8 puntos entre la juventud (15-24 años), de 15,6 puntos para los trabajadores de entre 25 y 54 años, y, por último, de 18,1 puntos para las personas mayores de 55 años.

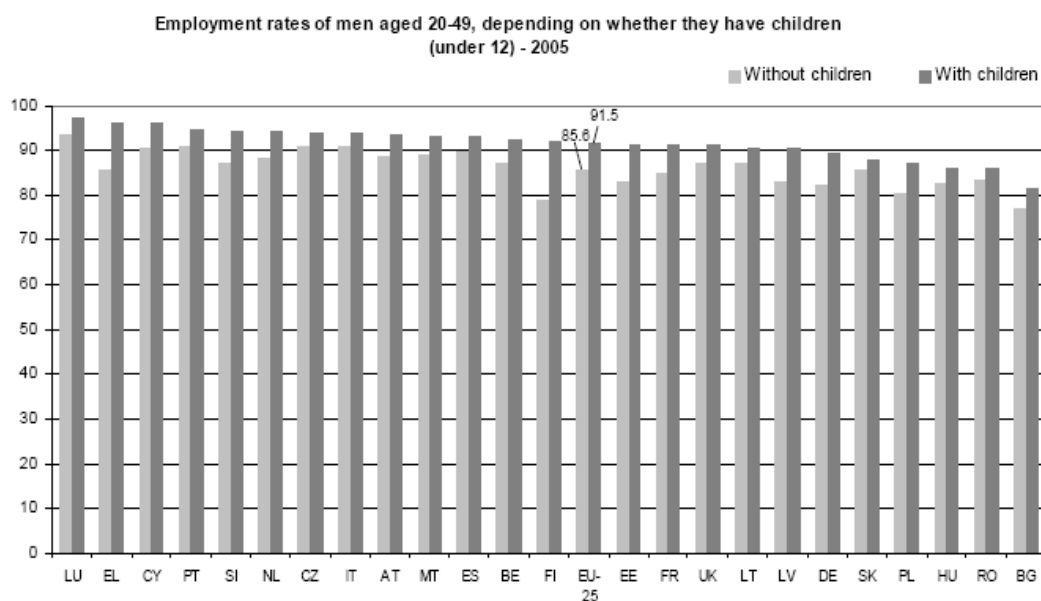
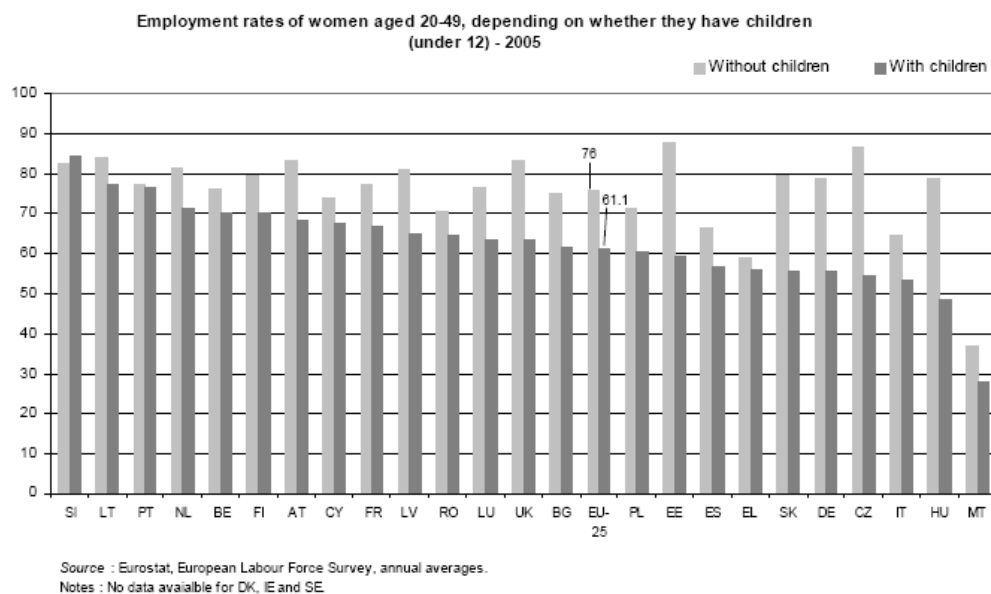
A pesar de esta evolución positiva, las mayores dificultades que tienen las mujeres para conciliar la vida profesional y la vida privada, así como el desequilibrio del reparto de las tareas domésticas y familiares, siguen siendo importantes. Llama la atención comprobar que la tasa de empleo de las mujeres de entre 20 y 49 años se reduce 15 puntos cuando tienen una criatura, mientras que la de los hombres aumenta 6 puntos. Esto viene a reflejar que los cambios en la vida familiar afectan de manera diferente a mujeres y hombres. Mientras la maternidad parece tener un efecto negativo en el empleo de las mujeres no sucede lo mismo en el caso de los hombres.

Employment rates of women and men (aged 25-49), depending on whether they have children (under 12) – 2005

	Without children		With children		Difference	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
EU (25 countries)	76	85.6	61.1	91.5	-14.9	5.9
Belgium	76.2	87.2	70.1	92.4	-6.1	5.2
Czech Republic	86.5	90.5	54.4	94	-32.1	3.5
Germany	78.9	82.3	55.7	89.2	-23.2	6.9
Estonia	87.8	82.8	59.4	91.4	-28.4	8.6
Greece	58.7	85.4	55.9	96.1	-2.8	10.7
Spain	66.5	89.7	56.5	93	-10	3.3
France	77.3	84.7	66.9	91.4	-10.4	6.7
Italy	64.7	90.6	53.4	93.8	-11.3	3.2
Cyprus	73.9	90.4	67.6	96.1	-6.3	5.7
Latvia	80.9	83	65.1	90.2	-15.8	7.2
Lithuania	83.9	87	77.3	90.4	-6.6	3.4
Luxembourg	76.6	93.7	63.7	97.2	-12.9	3.6
Hungary	78.9	82.7	48.5	86.2	-30.4	3.5
Malta	36.9	88.9	28	93.1	-8.9	4.2
Netherlands	81.5	88.1	71.3	94.1	-10.2	6
Austria	83.2	88.8	68.4	93.7	-14.8	4.9
Poland	71.5	80.4	60.5	87.2	-11	6.8
Portugal	77.3	90.6	76.6	94.6	-0.7	3.9
Slovenia	82.7	87.1	84.5	94.3	1.8	7.2
Slovakia	79.6	85.4	55.7	87.7	-23.9	2.3
Finland	79.4	78.8	70	91.8	-9.4	13
United Kingdom	83.2	87.2	63.3	91.2	-19.9	4
Bulgaria	75.1	77.1	61.4	81.5	-13.7	4.4
Romania	70.4	83.1	64.6	86.2	-5.8	3.1

Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.

La desigual incidencia de los hijos se visualiza en los dos gráficos siguientes:



Los siguientes cuadros relativos al Estado español muestran de una manera diferente este mismo hecho, es decir, que los cambios en la vida familiar afectan de forma diferente a mujeres y hombres y que la conciliación de la vida familiar y laboral, hoy por hoy, sigue siendo cosa de mujeres y mientras sea así difícilmente se logrará la igualdad efectiva en el mercado de trabajo. El primero de los cuadros subraya, por un lado, que entre los años 2000 y 2003 el número de excedencias para el cuidado de las criaturas ha aumentado mucho, un 66 por 100 y que más del 95 por 100 de quienes se acogen a ellas son mujeres. En el caso de permisos de maternidad/paternidad, el aumento ha sido aún más espectacular (de 151 por 100 entre 1996 y 2006) y el porcentaje de hombres es prácticamente irrelevante (1,65 por 100 en 2006).

EXCEDENCIAS* POR CUIDADO DE HIJAS/OS

	Total	%Madres
2000	8.339	96,02
2001	10.163	96,43
2002	12.694	96,16
2003	13.879	96,38

* Vigentes en diciembre

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

PERMISOS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD

	Ambos sexos (Datos absolutos)	% Madres
1996	127.739	-
1997	146.971	-
1998	148.751	-
1999	165.946	-
2000	192.422	99,03
2001	208.695	98,69
2002	224.419	98,52
2003	239.858	98,46
2004*	282.080	98,37
2005*	299.605	98,24
2006*	320.554	98,35

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Seguridad Social.

* El volumen de perceptores de maternidad gestionados por el INEM están referidos a Noviembre.

A pesar de que la evolución del empleo femenino ha sido incuestionablemente positiva, en la mayoría de los países de la Unión la tasa de desempleo de las mujeres es mayor que la de los hombres, tal como recoge el cuadro de la página siguiente. Las excepciones son Estonia, Irlanda, Letonia, Suecia, Reino Unido, Bulgaria y Rumanía. En países como el Reino Unido se argumenta que las normas que existen para que las personas se contabilicen como paradas favorece el hecho de que las mujeres que pierden el empleo pasen a engrosar las filas de la inactividad antes que las del desempleo.

Además, las crecientes peticiones de flexibilidad de los trabajadores afectan en gran medida a las mujeres. El tercer trimestre de 2006 un 30,8 por 100 de mujeres trabaja a tiempo parcial en el mercado frente a tan sólo el 7,5 por 100 de los hombres. El recurso a las modalidades de trabajo flexible puede reflejar preferencias personales, pero la marcada diferencia entre hombres y mujeres subraya el desequilibrio existente en la utilización del tiempo.

Unemployment rates (women and men aged 15 and over) in EU Member States – 2000 and 2005:

In this table, the gender gap is calculated as women's unemployment rate minus men's unemployment rate

	Women		Men		Gender gap	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
EU (25 countries)	10.2	9.9	7.4	7.9	2.8	2
Belgium	8.5	9.5	5.6	7.8	2.9	1.9
Czech Republic	10.3	9.8	7.3	6.5	3	3.3
Denmark	4.8	5.3	3.9	4.4	0.9	0.9
Germany	8.7	10.3	6	8.9	2.7	1.4
Estonia	11.8	7.1	13.8	8.8	-2	-1.7
Greece	17.2	15.3	7.5	6.1	9.7	9.2
Spain	16	12.2	7.9	7	8.1	5.2
France	10.9	10.9	7.6	9	3.3	1.9
Ireland	4.2	4	4.3	4.6	-0.1	-0.6
Italy	13.6	10.1	7.8	6.2	5.8	3.9
Cyprus	7.2	6.5	3.2	4.3	4	2.2
Latvia	12.9	8.7	14.4	9.1	-1.5	-0.4
Lithuania	14.1	8.3	18.6	8.2	-4.5	0.1
Luxembourg	3.1	5.9	1.8	3.5	1.3	2.4
Hungary	5.6	7.4	7	7	-1.4	0.4
Malta	7.4	9	6.4	6.5	1	2.6
Netherlands	3.6	5.1	2.2	4.4	1.4	0.7
Austria	4.3	5.5	3.1	4.9	1.2	0.6
Poland	18.1	19.1	14.4	16.6	3.7	2.5
Portugal	4.9	8.7	3.2	6.7	1.7	2
Slovenia	7	7	6.5	6.1	0.5	0.9
Slovakia	18.6	17.2	18.9	15.5	-0.3	1.7
Finland	10.6	8.6	9.1	8.2	1.5	0.4
Sweden	5.3	7.7	5.9	7.9	-0.6	-0.2
United Kingdom	4.8	4.3	5.8	5.1	-1	-0.8
Bulgaria	16.2	9.8	16.7	10.3	-0.5	-0.5
Romania	6.3	7.6	7.2	8.3	-0.9	-0.7

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

Tasa de empleo a tiempo parcial en UE-27, 2006 (T3)

	Mujeres	Hombres	T/M-T/H
UE 27	30,8	7,5	23,3
Holanda	74,4	22,6	51,8
Alemania	45,8	8,9	36,9
Reino Unido	42,3	10,7	31,6
Bélgica	39,9	6,9	33
Austria	39,6	6,3	33,3
Suecia	38,1	11,2	26,9
Dinamarca	35	13,5	21,5
Francia	30,2	5,5	24,7
Italia	25,5	4,4	21,1
España	21,9	4,2	17,7
Malta	20,1	5,5	14,6
Finlandia	18,1	8,8	9,3
Portugal	15,6	7,4	8,2
Polonia	12,6	7,1	5,5
Lituania	11,8	6,5	5,3
Chipre	11	3,7	7,3
Eslovenia	11	7,2	3,8
Estonia	10,5	4	6,5
Rumanía	10	8,7	1,3
Grecia	9,9	2,8	7,1
R Checa	8,5	2,3	6,2
Letonia	7,5	4,6	2,9
Hungría	5,7	2,7	3
Eslovaquia	4,8	1,3	3,5
Bulgaria	2,1	1,5	0,6
Irlanda	:	:	
Luxemburgo	:	:	

Fuente: Eurostat, elaboración propia

El desigual uso del tiempo ya se ha subrayado anteriormente al analizar los datos de Eurostat relativos al trabajo no remunerado donde se observaba que las mujeres trabajan más horas semanales en tareas domésticas y de cuidado. Esta mayor dedicación al trabajo doméstico tiene su contrapartida en un mayor número total de horas de trabajo de las mujeres y también en un menor número de horas de trabajo mercantil, tal y como se ve en el cuadro siguiente. Esta tabla muestra que la menor diferencia en horas semanales trabajadas en el mercado se da, en general, en los países del este de Europa y la mayor diferencia se da en Alemania, Irlanda y Reino Unido.

Número medio de horas semanales trabajadas en el mercado en UE-27, 2006

	Mujeres	Hombres	H-M
UE 27	34,2	41,7	7,5
Bélgica	32,4	41,1	8,7
Bulgaria	40,8	41,9	1,1
Rep Checa	38,8	43,6	4,8
Dinamarca	32,4	39,1	6,7
Alemania	30,5	41,3	10,8
Estonia	39,3	42,4	3,1
Irlanda	32,2	42,1	9,9
Grecia	39,7	44,9	5,2
España	35,8	42	6,2
Francia	33,7	40,4	6,7
Italia	34,5	41,5	7
Chipre	38	42,7	4,7
Letonia	40,9	43,4	2,5
Lituania	38,5	40,7	2,2
Luxemburgo			
Hungría	39,1	42,1	3
Malta	35,5	40,7	5,2
Países Bajos	26,2	38,2	12
Austria	34,3	44,1	9,8
Polonia	39,6	45,1	5,5
Portugal	37,5	41,3	3,8
Rumanía	39,8	42,3	2,5
Eslovenia	39,8	42,1	2,3
Eslovaquia	38,5	41,4	2,9
Finlandia	35,8	41,3	5,5
Suecia	33,9	39,7	5,8
Reino Unido	31	40,8	9,8

Fuente: Eurostat, elaboración propia

Por otro lado, el mercado laboral sigue estando ampliamente compartimentado. La evolución de los índices de segregación ocupacional y sectorial por sexo no muestra ningún signo de baja significativa. Parece, pues, que el aumento del empleo de las mujeres se realiza fundamentalmente en los sectores de actividad y en las profesiones que ya son, mayoritariamente femeninas. Casi cuatro de cada diez trabajadoras se encuentran en la administración pública, la educación, la sanidad o los servicios sociales. Podemos pues afirmar que persiste la segregación horizontal según la cual las mujeres se concentran en un número limitado de profesiones.

Pero además de la segregación horizontal existe también una segregación vertical porque en la estructura ocupacional, en general, las mujeres se sitúan en los escalones más bajos o lo que es lo mismo, les cuesta llegar a los puestos más elevados del escalafón, aunque en apariencia nada les impida alcanzarlos (tiene que hacer frente a lo que se denomina “techo de cristal”). El siguiente

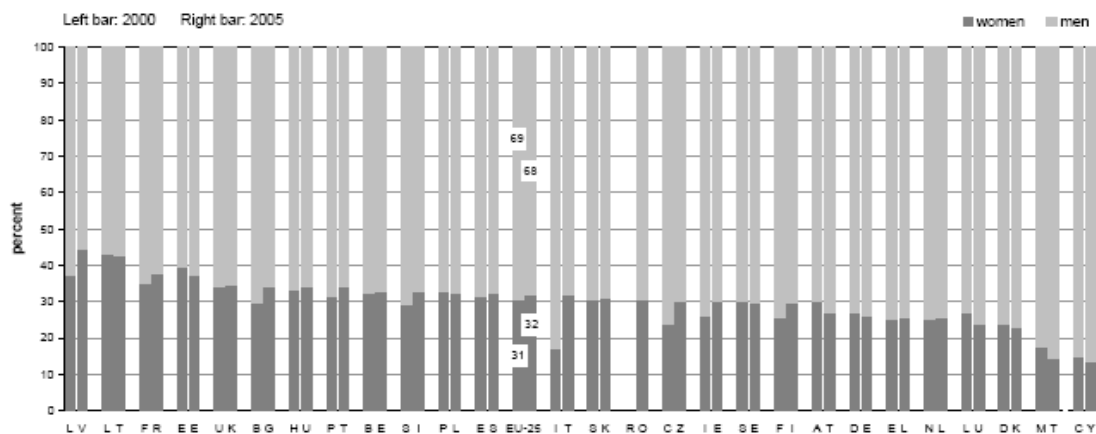
cuadro muestra precisamente que entre el personal directivo las mujeres son minoría. De la lectura del cuadro también se desprende que en este ámbito la evolución para las mujeres parece ser positiva puesto que, aunque no en todos los países, en la mayoría el porcentaje de mujeres entre los puestos de dirección se ha elevado un poco entre 2000 y 2005. Como media en la UE-25 las mujeres eran el 30.6 por 100 en el año 2000 y el 32.2 por 100 en 2005. Relacionado con esto, en la Ley para la Igualdad efectiva recientemente aprobada en el estado español (22-03-2007), una de las cuestiones que ha provocado mayores resistencias es la que hace referencia al objetivo de que las mujeres alcancen una presencia paritaria en los Consejos de Dirección de las empresas que cotizan en el IBEX-35.

Distribution of managers by sex in EU Member States – 2000 and 2005

	2000		2005	
	Women	Men	Women	Men
EU (25 countries)	30.6	69.4	32.2	67.8
Belgium	32.2	67.8	32.9	67.1
Czech Republic	24.1	75.9	30.3	69.7
Denmark	24.0	76.0	23.0	77.0
Germany	27.1	72.9	28.3	73.7
Estonia	39.8	60.2	37.5	62.5
Greece	25.1	74.9	25.8	74.2
Spain	31.7	68.3	32.3	67.7
France	35.0	65.0	38.0	62.0
Ireland	26.1	73.9	30.2	69.8
Italy	17.3	82.7	31.9	68.1
Cyprus	15.0	85.0	13.6	86.4
Latvia	37.3	62.7	44.3	55.7
Lithuania	43.1	56.9	42.7	57.3
Luxembourg	27.1	72.9	23.8	76.2
Hungary	33.1	66.9	34.3	65.7
Malta	17.7	82.3	14.5	85.5
Netherlands	25.3	74.7	25.6	74.4
Austria	30.3	69.7	27.0	73.0
Poland	32.7	67.3	32.5	67.5
Portugal	31.3	68.7	34.2	65.8
Slovenia	29.1	70.9	32.8	67.2
Slovakia	30.8	69.2	31.2	68.8
Finland	25.9	74.1	29.7	70.3
Sweden	30.1	69.9	29.8	70.2
United Kingdom	34.1	65.9	34.5	65.5
Bulgaria	30.0	70.0	34.3	65.7
Romania	-	-	30.7	69.3

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), spring data

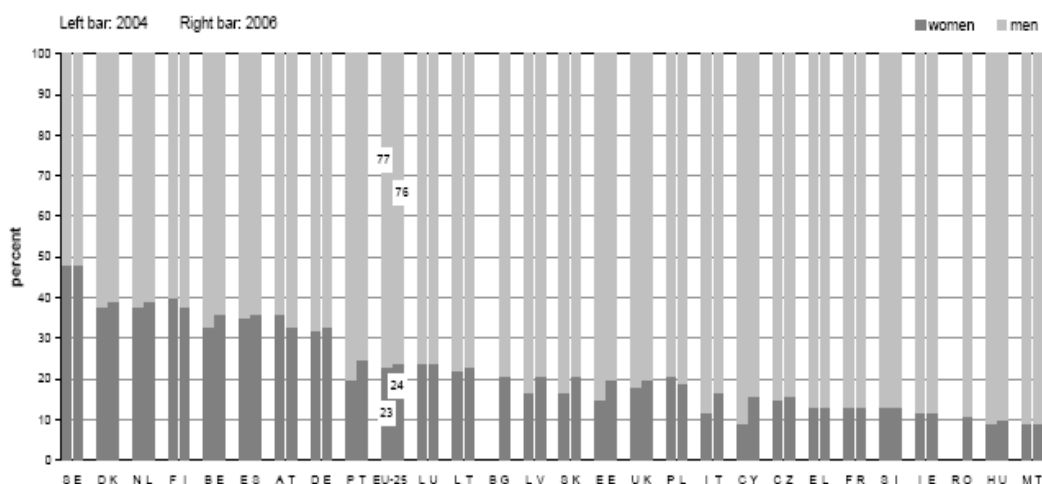
Managers in EU Member States - Distribution by sex 2000 and 2005



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 For MT and CY: data lack reliability due to small sample size
 For IT: Change of data collection method. No data for RO in 2000

Además del desequilibrio entre hombres y mujeres en la ocupación de puestos de toma de decisiones económicas, la presencia en los puestos de decisión política es también desigual. Uno de los indicadores más utilizados, tal vez por sencillo y visible, es el número de mujeres en los parlamentos. Pues bien, en los parlamentos nacionales, la proporción media de las mujeres sólo es del 24 por 100. El porcentaje asciende al 33 por 100 en el Parlamento Europeo. El gráfico y el cuadro siguientes muestran la presencia desequilibrada en los parlamentos, pero subraya asimismo la desigual situación de las mujeres en los distintos países.

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex 2004 and 2006



Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.
 Data for 2004 are not available for BG and RO.

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex 2004 and 2006

	2004		2006	
	Women	Men	Women	Men
EU (26 countries)	23	77	24	76
Belgium	33	67	36	64
Czech Republic	15	85	16	84
Denmark	38	62	39	61
Germany	32	68	33	67
Estonia	15	85	20	80
Greece	13	87	13	87
Spain	35	65	36	64
France	13	87	13	87
Ireland	12	88	12	88
Italy	12	88	17	83
Cyprus	9	91	16	84
Latvia	17	83	21	79
Lithuania	22	78	23	77
Luxembourg	24	76	24	76
Hungary	9	91	10	90
Malta	9	91	9	91
Netherlands	38	62	39	61
Austria	36	64	33	67
Poland	21	79	19	81
Portugal	20	80	25	75
Slovenia	13	87	13	87
Slovakia	17	83	21	79
Finland	40	60	38	62
Sweden	48	52	48	52
United Kingdom	18	82	20	80
Bulgaria	:	:	21	79
Romania	:	:	11	89

Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decision making. NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.

Una de las consecuencias de estas diferencias y desigualdades que padecen las mujeres en el mercado laboral se refleja en la persistencia de la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres. Por término medio, las mujeres ganan un 15 por 100 menos por hora trabajada que los hombres. El cuadro siguiente muestra que el sueldo de las mujeres es inferior al de los hombres en todos los países de la UE.

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)

	2005 (1)
EU (25 countries)	15
Belgium	6
Czech Republic	19
Denmark	17
Germany	22
Estonia	24
Greece	9
Spain	13
France	12
Ireland	11
Italy	7
Cyprus	25
Latvia	17
Lithuania	15
Luxembourg	14
Hungary	11
Malta	4
Netherlands	18
Austria	18
Poland	10
Portugal	5
Slovenia	8
Slovakia	24
Finland	19
Sweden	16
United Kingdom	20
Bulgaria	16
Romania	13

Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, EL, ES, IE, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. SI: Provisional results.

En el caso de las desigualdades salariales, la distinción Norte-Sur europeo parece tener menor sentido porque la diferencia de Suecia y Finlandia es, por ejemplo, superior a la de España, y Portugal es uno de los países con menor desigualdad salarial. En la base de las desigualdades salariales está sobre todo la segregación ocupacional aparte de otras diferencias personales, de cualificación, etc. Pero a pesar de que todas estas razones explican una gran parte de las desigualdades, siempre, según la mayoría de los análisis, prevalece un resto que queda sin explicar.

Consecuencia de los factores señalados previamente y de la vinculación existente entre los derechos económicos y la participación en el mercado laboral, la pobreza afecta frecuentemente a las mujeres, especialmente de edad avanzada o de familias monoparentales. El riesgo de pobreza de las mujeres mayores de 65 años es del 20 por 100, es decir, 5 puntos por encima de los hombres, mientras que el de las familias monoparentales es del 34 por 100. Por otro lado, la tasa de desempleo de larga duración afecta al 4,5 por 100 de las mujeres, lo cual representa 1 punto más que en el caso de los hombres. Asimismo, las mujeres constituyen la mayoría de las personas consideradas inactivas y, por tanto, son especialmente vulnerables frente al riesgo de pobreza.

At-risk-of-poverty rate after social transfers for older people (women and men aged 65 years and over) in EU Member States – 2003

	Women	Men
EU (25 countries)	20	15
Belgium	21	20
Denmark	18	16
Germany	18	10
Estonia	22	7
Greece	30	26
Spain	32	27
France	17	14
Ireland	45	34
Italy	18	13
Cyprus	55	48
Latvia	17	7
Lithuania	15	5
Luxembourg	6	6
Hungary	12	6
Netherlands	7	6
Austria	20	13
Poland	7	4
Portugal	30	29
Slovenia	23	11
Slovakia	11	11
Finland	20	11
Sweden	18	9
United Kingdom	27	21

Source: Eurostat. SILC and national sources.

NB: 1) At risk of poverty rate for elderly persons: The share of persons aged 65+ with an income below the risk-of-poverty threshold, which is set at 60% of the national median income. Income must be understood as equivalised disposable income (sum from all sources, adjusted for household size and composition). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household. It should be noted that the data is drawn from the reference European source (EU-SILC) where available, but that during the transition to data collection under the EU-SILC regulations, ex post harmonised national sources are still used for around half of the countries. In consequence, whilst every effort has been made, for this reason indicators cannot be considered to be fully comparable. EU aggregates are computed as population weighted averages of available national values. Data is presented for income reference year 2003. No data is available for CZ or MT for this reference year. NL and SK: provisional values.

4. Retos y orientaciones estratégicas europeas

Para eliminar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral la Comisión Europea considera que:

- Deberían combatirse de forma activa las causas de la segregación del mercado laboral, cuyos orígenes se detectan especialmente en la elección estereotipada de los estudios, de la formación y de la orientación profesional. Es decir, antes se subrayaba la necesidad de aumentar la formación de las mujeres y se consideraba que su menor formación explicaba las desigualdades laborales. En la actualidad el nivel de formación de las mujeres ya no es inferior al de los hombres y, en consecuencia, no puede ser utilizado como explicación de las desigualdades. Ahora se subraya la segregación en los estudios. Esperemos que cuando dicha segregación desaparezca no haya que buscar una nueva explicación y que realmente eso suponga una clara disminución, por ejemplo, de las desigualdades salariales.
- Es necesario intensificar los esfuerzos destinados a eliminar las trabas que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones y de gestión.
- Se deberían seguir realizando esfuerzos por reducir la diferencia de remuneración entre las mujeres y los hombres en colaboración con todas las partes interesadas. Debería prestarse especial atención al bajo nivel de salarios en las profesiones y sectores en los que predominan las mujeres, así como a las razones que conducen a una disminución de los salarios en los sectores y las profesiones donde se instaura su predominio.
- En la elaboración, la aplicación y el seguimiento de las políticas de flexibilidad se deberían tener en cuenta las diferentes repercusiones en los hombres y las mujeres, y evitar dar especial importancia al aspecto de la «flexibilidad» en el caso de las mujeres y al de la «seguridad» para los hombres.
- Las políticas y medidas para aumentar el empleo de grupos particulares —jóvenes, trabajadores de edad avanzada, desempleados de larga duración, minorías étnicas, trabajadores migrantes o personas con discapacidad— deberían tomar en consideración las situaciones y los obstáculos específicos de los hombres y las mujeres de cada uno de estos grupos.

Pero para eliminar las desigualdades laborales es imprescindible conseguir un mayor equilibrio entre los hombres y las mujeres en el reparto de las responsabilidades privadas y familiares. La Comisión Europea reconoce que “existen numerosas restricciones que limitan la libre elección de las personas de conciliar la vida profesional y la vida privada, como, por ejemplo, la falta de servicios de guardería, los aspectos financieros, las repercusiones para la carrera profesional, el riesgo de perder las competencias, las dificultades para volver al empleo o la presión de los estereotipos. Se deberían revisar las modalidades de permiso a fin de ayudar a mejorar el reparto de responsabilidades privadas y familiares entre hombres y mujeres, y favorecer así la calidad de vida y el bienestar de la infancia”. Para lograr un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares

- Es conveniente garantizar que los permisos parentales se concedan tanto a los hombres como a las mujeres y, sobre todo, que sean individuales (no transferibles), atractivos desde el punto de vista económico, fraccionables y que su duración no represente un inconveniente para volver al trabajo.
- Teniendo en cuenta el envejecimiento de la población de la UE, es fundamental seguir desarrollando servicios de asistencia accesibles y asequibles para las personas dependientes. También se podría considerar la posibilidad de crear «permisos filiales», destinados a cuidar a los parientes de más edad, que sean atractivos tanto para los hombres como para las mujeres.
- Es conveniente promover los permisos de paternidad que permitan implicar a los padres en las responsabilidades domésticas y familiares desde el nacimiento del niño.

- La lucha contra los estereotipos debería intensificarse a todos los niveles por todas las partes interesadas y debería centrarse, sobre todo, en los hombres y en las empresas.
- Es importante preservar la empleabilidad de los trabajadores en permiso parental mediante medidas de acompañamiento durante el permiso y en la vuelta al trabajo. Esto incluye medidas que garanticen el mantenimiento de las competencias del trabajador y su acceso a las posibilidades de formación, así como la garantía de proseguir su carrera profesional.
- Las empresas, en particular las PYME, deberían estar acompañadas en el establecimiento de medidas de conciliación de la vida profesional, privada y familiar.

Bibliografía

- AIERDI, X. (2006): "Población extranjera" en *Informe Socioeconómico de la C.A. de Euskadi, 2006*, Vitoria-Gasteiz.
- ARREGI, B., LARRAÑAGA, I. y MARTIN, U. (2006): "Demografía" en *Informe Socioeconómico de la C.A. de Euskadi, 2006*, Vitoria-Gasteiz.
- BENERIA, L. (2005): *Género, desarrollo y globalización*". Ed. Hacer.
- COMISIÓN EUROPEA (2005): *Reconciliation of work and private life: a comparative review of thirty European countries*. Directorado General de Empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades. Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas.
- COMISION EUROPEA (2007): *Informe al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la Igualdad betre Hombres y Mujeres, 2007*, Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas.
- JUBETO, Y. (2006): "La economía desde la perspectiva de género", *V Encuentro estatal de Consejos y Organizaciones de Mujeres*, Málaga, 1-2 Diciembre 2006
- LARRAÑAGA, M. (2005): "Mujeres y mercado de trabajo en la CAPV"; *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, 13.
- MORENO, G. y CEBRIAN, I (2006): "Principales rasgos del trabajo remunerado en España y en la UE" en VARA, M.J. (ed.) (2006): *Estudios de género y economía*, Akal, Barcelona
- PNUD (varios años): "Informe del desarrollo humano", Ed. Mundi-Prensa 1992, 1994, 1995.
- OIT (2004): "Por una globalización justa: crear oportunidades para todos", Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización
- UNIFEM (2005): El progreso de las mujeres en el mundo, 2005", www.unifem.org
- VILLOTA, P. de (ed.) (2000): *La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea*. Alianza Editorial
- VILLOTA, P. de (ed.) (2004): *Globalización y desigualdad de género*, Ed. Síntesis