



Revista de Fomento Social, 53 (1998), 505-524

Cohesión social y participación femenina

Este trabajo trata de mostrar de forma cuantitativa la situación actual de la mujer en nueve países «ricos», entre los que se incluye España, con la finalidad de que la comparación de los datos objetivos nos permita establecer la situación de nuestro país en el contexto económico-social que nos resulta más próximo y con la última información estadística disponible.

Se han seleccionado una serie de indicadores demográficos y de participación femenina en el trabajo y en el poder. Estos indicadores nos muestran que en el periodo 1960-1997 se han dado grandes cambios y la participación de la mujer ha incrementado notablemente en el plano educativo, laboral, y de poder político. Pero aún queda mucho por hacer para la conciliación de trabajo remunerado y vida familiar y la participación igualitaria de la población femenina en los centros de decisión y de poder económico, académico y político.

— Ana M^a MONTIEL TORRES (*) —

(*) Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales. Catedrática de Escuela Universitaria. Universidad de Málaga.

Introducción

Según el Informe del Fondo de Población de las Naciones Unidas, *Las nuevas generaciones. El estado de la población mundial 1998*, la población total de nuestro planeta en 1950 era de 2.500 millones, en Junio de 1999 se calcula que seremos 6.000 millones, la previsión para el 2050 es de 9.000 millones. Este crecimiento de la población, y los desequilibrios intergeneracionales que se están dando en algunos países avanzados, son un elemento cuantitativo que va a obligar a la humanidad a nuevos planteamientos generales.

Si al crecimiento demográfico unimos el cambio acelerado que está produciendo la generalización del uso de las nuevas tecnologías, el declive de la economía industrial postfordista, la globalización de la economía mundial, y el cambio cualitativo de las mentalidades que trae consigo la era de la información, «en las postrimerías del siglo XX nos encontramos en los albores de una nueva era» como señala Castells (1997), donde se hacen necesarios nuevos conceptos y planteamientos teóricos y de acción, así como un nuevo lenguaje, adecuado a los tiempos, tal como se propone en el *Informe sobre creación de riqueza y cohesión social en una sociedad libre* (1996) realizado por el equipo que coordina el profesor Dahrendorf (1).

Revisemos a continuación algunos de los términos más relevantes de este nuevo lenguaje.

Se emplea el concepto de *cohesión social*, para describir una sociedad que ofrece las mismas oportunidades a todos sus miembros, dentro de un marco de valores e instituciones aceptados. La exclusión, las desigualdades separadoras, el resquebrajamiento por género, raza, religión o de otro tipo y la amenaza de la anomia, de la disipación general de los valores y la consecuente disolución de estructuras, son todas ellas consideradas formas de desarraigo.

El concepto que mejor describe una sociedad y una economía basadas en la cohesión social es el de *inclusión*. De una economía que excluya a un número

(1) El informe lo redactó en 1995 la Comisión sobre creación de riqueza y cohesión social creada en el Reino Unido por iniciativa de P. Ashdown, líder parlamentario de los demócratas liberales, que estuvo presidida por Ralf Dahrendorf y formada por F. Field, C. Haym, I. Hutcheson, W. Hutton, D. Marquand, A. Sentanec y I. Wrigglesworth. El Instituto Nacional de Administración Pública lo publicó en español en 1996.

importante de sus individuos o no aproveche sus oportunidades no puede decirse que sea próspera; no ha conseguido crear la clase de riqueza que lleva a un bienestar general, aunque pueda hacer a algunos de sus miembros muy ricos. La gente que está, o se siente, excluida contribuye negativamente a la riqueza de una nación, tanto porque no contribuyen activamente, como porque consumen energías y beneficios sociales improductivos. En este contexto, la inclusión no significa igualdad, sino ciudadanía. Así pues, al constituir las mujeres la mitad de la población, también constituyen la mitad del conocimiento, del talento, de la energía y la creatividad, resultando difícil evaluar la pérdida en ideas y valores que supone para la sociedad la no inclusión de las mujeres.

Una sociedad cohesionada requiere ciertas actitudes de sus ciudadanos, sobre todo, un equilibrio entre flexibilidad y compromiso. *Flexibilidad* es la respuesta que se necesita para prosperar, y hasta para sobrevivir, en la nueva era económica. Las empresas tienen que ser flexibles en sus objetivos y métodos, su organización y su comportamiento en el mercado. Los individuos tienen que ser flexibles en sus actitudes para el trabajo, para la formación, sea reglada u ocupacional, y también para cuidar de sí mismos y de los que tienen a su cargo, especialmente niños, enfermos, ancianos. Incluso los gobiernos tienen que ser flexibles, ya que se cuestiona hasta la estructura del denominado «estado moderno». La nueva era comienza como una época de cambio permanente.

Otro término clave es la confianza, la lealtad o el *compromiso*. Las instituciones, sean empresas, organizaciones o comunidades, han de sostenerse en un sentido de continuidad por parte de los que viven y trabajan en ellas, si se quiere que contribuyan a la creación de riqueza. A su vez, tienen que responder a este compromiso haciendo que sus miembros sientan que pertenecen a la comunidad y de que ésta los necesita. Las personas son quienes sostienen a la institución (stakeholders).

Este concepto puede ser usado en sentido estricto, para describir a las empresas, su dirección y sus relaciones con las personas implicadas en su destino, en primer lugar aquellos que tienen un interés económico directo (los dueños de las empresas y/o los accionistas) pero también los empleados; los proveedores y los clientes; las comunidades locales; e incluso las instituciones crediticias y otros acreedores; y en sentido amplio, el término hace referencia a una sociedad englobadora.

Esta sería una sociedad que hace todos los esfuerzos posibles para implicar a

sus ciudadanos en el mercado de trabajo, en las asociaciones de la sociedad civil y en el proceso político, y para los ciudadanos estas actividades, y las instituciones en las que se enmarcan, son relevantes, lo que da lugar a un sentido de responsabilidad y de obligación.

En este enfoque está implícito el reconocimiento de que las fuerzas del mercado no pueden crear riqueza por sí solas, las personas no son sólo peones en los mercados económicos, sino miembros de la sociedad dotados de derechos universales; hombres y mujeres son ciudadanos.

Una sociedad englobadora y próspera requiere una interacción más allá de las transacciones del mercado y de los vínculos de los individuos y de sus familias. Las *redes* de cooperación y reciprocidad entrelazan a la sociedad, desarrollando confianza y obligaciones mutuas. Las instituciones, al promover estos valores, no sólo alientan la cohesión social sino que, además, consiguen, como está demostrado, que los mercados operen más eficazmente en un contexto de civismo y amplia participación social.

Aspectos demográficos

La cuantía y estructura de la población, son un elemento básico y condicionante en toda sociedad y sus cambios a medio y largo plazo pueden obligar a redefinir las relaciones sociales establecidas.

Las tendencias demográficas tradicionales han evolucionado merced a la aplicación generalizada de los nuevos avances científicos y técnicos, y estamos asistiendo a cambios importantes en la composición intergeneracional de la población.

Si consideramos el extremo superior del ciclo vital, el Informe del Fondo de Población de las Naciones Unidas, señala que la población mayor de 65 años está creciendo en todo el mundo. En los países en desarrollo, el número de ancianos crece en la actualidad 9 millones por año, se estima que entre 2010 y 2015 crecerá unos 14,5 millones anualmente.

En las zonas «ricas» del planeta, los mayores son ya el 15% de la población total y sólo en Europa, el número de jubilados aumentará, en los próximos veinte años, en unos 37 millones. En este estado de cosas habrá que fortalecer la «solidaridad intergeneracional» e incrementar los gastos sociales en sanidad, pensiones y servicios asistenciales, ya que los mayores serán un colectivo más

numeroso y longevo, que requerirá cuidados vitales y sanitarios intensivos durante un largo periodo; cada vez serán más numerosos los individuos necesitados de atención y cuidados personales, que no pueden valerse por sí mismos, esa fase que ya se denomina *cuarta edad*.

La problemática de la cuarta edad, se agravará en los años venideros y obligará a incrementar el número de médicos geriatras, cuidadores de ancianos, residencias y hospitales especializados etc., con la consiguiente incidencia en las relaciones sociales y los mercados laborales.

El cuidado de ancianos y las labores y servicios que ello conlleva, se realizaba, hasta hace muy poco, por mano de obra femenina y, por lo general, de forma no remunerada. En una sociedad en la que cada anciano cobre una pensión y estos servicios sean considerados trabajo y tengan una remuneración, darán lugar a muchos puestos de trabajo en lo que se está llamando «nuevos yacimientos de empleo».

Una población que envejece repercute sobre las finanzas públicas, tanto por que incide sobre la tasa de dependencia (población que no está en edad de trabajar, niños y ancianos, con respecto a la población que trabaja), como por los mayores gastos en sanidad y cuidados que requieren los pensionistas. Habrá más población que pasará más tiempo en situación de jubilación, cobrando pensiones, que el que ha pasado en el mercado laboral y, por tanto, cotizando a los Sistemas de Seguridad Social.

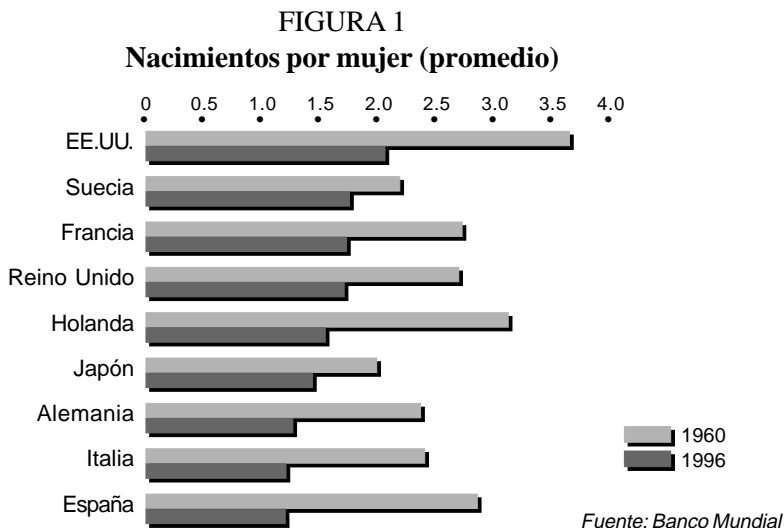
Los sistemas de Seguridad Social fueron diseñados para una edad de retiro de 65 años, en una época en que la esperanza de vida era de 45 años (2).

A medida que aumenta la esperanza de vida se refuerza la tendencia al desequilibrio en los sistemas de seguridad social, particularmente si sigue sin cuestionarse la práctica actual de fomentar la jubilación a edades tempranas por reconversiones industriales y laborales. Urge, pues, encontrar el modo de repartir la renta obtenida durante una vida productiva de 35 a 40 años entre una vida de 80 o más años. El problema se agravará en España a partir del año 2005, cuando empiecen a tener que jubilarse las cohortes nacidas en la postguerra, y en resto de Europa a partir del 2010. Tras las guerras se suele dar un incremento

(2) Los sistemas de seguridad social actuales fueron diseñados para un mundo que ya no existe. Cuando, a partir de 1889, el Canciller de Prusia, Otto Von Bismark, introdujo las primeras pensiones de jubilación estatales desde los 65 años, la vida media era de 45 años y no la actual.

de la natalidad, es lo que se conoce como «baby boom».

El costo adicional en Seguridad Social que supone una población anciana creciente habrá de derivarse de las cuotas de la población empleada; en el futuro, parece difícil que pueda mantenerse el actual sistema de pensiones sobre todo en los países ricos, sin la incorporación al trabajo remunerado y las cotizaciones sociales de la mano de obra femenina que ahora realiza trabajos no remunerados y no cotiza a los Sistemas de Seguridad Social.



Si prestamos atención al tramo inicial del ciclo vital, uno de los problemas demográficos del primer mundo ha sido el freno de las tasas de natalidad sobre todo a partir de la generalización del uso de los anticonceptivos en la década de los setenta. Para la comparación espacial y temporal de la natalidad, se representa en la Figura 1 el promedio de hijos por mujer en 1960 y 1996, para nueve de los países considerados ricos, entre los que se incluye España, con lo que se puede apreciar el cambio ocurrido en el periodo.

Suecia, que era uno de los países de menor natalidad en los sesenta, ha incrementado notablemente su promedio de nacimientos, merced a las políticas de sus gobiernos para favorecer la natalidad mediante acciones positivas que fomentan la igualdad en el trabajo remunerado (casi el 80% de las mujeres en

edad de trabajar tienen empleo), los beneficios sociales y la participación en el cuidado de los niños y el trabajo doméstico de ambos progenitores. En la actualidad, los menores índices de natalidad se dan en el Mediterráneo Europeo, con España e Italia a la cabeza.

España y Hong-Kong presentan la menor tasa de natalidad mundial, 1,2 hijos por mujer. El bajo promedio de nacimientos por mujer fértil hace que la población se renueve por debajo del índice de reposición, por lo que a partir del año 2010 la población activa española empezará a descender hasta tal punto que el número de personas dependientes, niños y ancianos pasará de los 4 actuales a 6 por cada diez habitantes, este desequilibrio hará que las necesidades futuras de mano de obra en la Unión Europea (UE) hayan de ser cubiertas con la inmigración y con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Consciente de ello, la Comisión Europea celebró en Belfast en Mayo de 1998 una reunión de Ministros encargados de la Igualdad y de los Asuntos de la Mujer, para estudiar la manera de mejorar «la inserción profesional de las mujeres», siguiendo las directrices adoptadas en la *Cumbre para el Empleo*, de Noviembre de 1997. En las conclusiones de la Reunión de Belfast, se indica que «todavía queda mucho por hacer» para mejorar la inserción profesional de las mujeres y ayudarlas a conciliar trabajo y vida familiar, pero hay que trabajar en esta línea ya que la evolución sociodemográfica está obligando a una redefinición de las relaciones sociales y de género actuales y a la inclusión de las mujeres en todas las facetas de la acción social (3).

Participación en la educación y el trabajo

La desigual distribución de las responsabilidades familiares y sociales en función del género, hace que haya grandes obstáculos para que la mujer pueda acceder, permanecer, competir y ascender en el mercado de trabajo en pie de

(3) Existe una amplia normativa internacional en material de conciliación, el problema está en el grado de aplicación en los distintos países.

– Normativa de la OIT: Convenio 156 y Recomendación 165 sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

– Normativa Social Europea: Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales, artículo 16. Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996 sobre permiso parental. Cuarto Programa de Acción (1996–2000) e iniciativa NOW

igualdad con los hombres. Para eliminar algunos de estos obstáculos, además del cambio en las mentalidades, hay que diseñar mejores y más asequibles sistemas de cuidado de los niños y personas dependientes, más guarderías con ampliación de horario, extender la educación infantil, mejorar el permiso parental, adaptación de los horarios comerciales y de otros servicios, así como establecer políticas de empleo que tengan en cuenta la familia y el cuidado de los hijos.

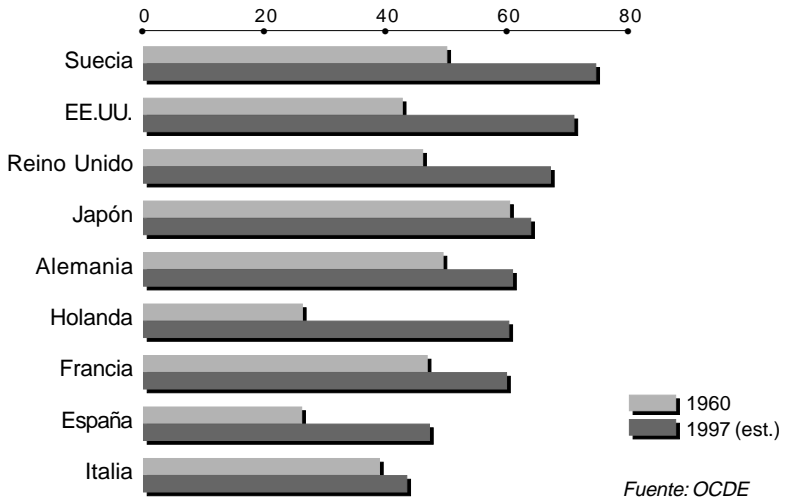
Según una monografía de *The Economist* (Julio 1998), el tipo de familia que podemos llamar tradicional no es tan antigua. En las sociedades agrícolas, ambos padres trabajan la tierra, los niños se incorporan al trabajo físico muy pronto y conviven todo el tiempo con sus dos progenitores. En occidente, con la revolución industrial y la implantación de las manufacturas, el «trabajo» sale de la casa, y en un principio también las mujeres y los niños trabajaban fuera, en muchas zonas.

Una sociedad más opulenta y más tecnificada, no necesita tanta mano de obra, y empieza a mandar a los niños, sobre todo a los varones, a la escuela a aprender las nociones básicas: lectura, escritura y las cuatro reglas aritméticas; de éstos, sólo una minoría accedía a la enseñanza Secundaria o Superior, las mujeres estaban prácticamente excluidas de estos niveles de enseñanza. De 1940 a 1960 se generaliza la enseñanza primaria y a partir de los sesenta los niveles secundario y superior, con lo que en los países ricos, desde hace unos cuarenta años, se tiene un capital humano cada vez más cualificado. En Universidades de élite, como Cambridge, las mujeres podían asistir a ciertas clases y bajo determinadas condiciones, desde 1870, y existían dos Colleges femeninos, Girton y Newham Hall, pero hasta 1947, no pudieron obtener titulaciones en los mismos términos que los varones.

Durante las Guerras Mundiales, las mujeres trabajaron fuera de casa mientras los hombres estaban en el frente. Tras las guerras, algunas mujeres siguieron con su trabajo remunerado. El acceso de la mujer a la educación y al trabajo remunerado es un elemento nuevo que pone en cuestión la división de papeles de la familia nuclear tradicional. Es un hecho que, en el mundo occidental, la idea de familia donde uno «sale a ganar el pan» y otra cuida la casa y los niños, está cambiando.

La mujer soltera, que debía mantenerse económicamente, siempre ha trabajado fuera del hogar, la novedad es que en las últimas décadas las casadas también desean hacerlo (ver Figuras 2 y 3), y, merced a la educación, lo pueden

FIGURA 2
Mujeres empleadas del total de mujeres de 15 a 64 años %



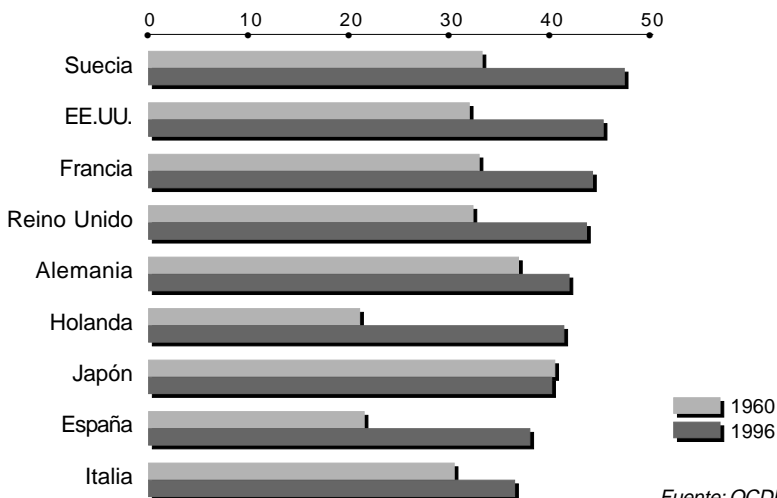
hacer en todo tipo de empleos incluso en los de alta cualificación.

En la Figura 2, se aprecia el fuerte incremento producido en el empleo femenino, en los países considerados, en el periodo 1960–1997. En Suecia y Estados Unidos, más del 75% de las mujeres en edad de trabajar están empleadas, en los países del Mediterráneo europeo, Francia, España e Italia, es donde la mujer accede menos al trabajo remunerado.

En la Figura 3 se aprecia la participación femenina en el trabajo. En Suecia y Estados Unidos, en 1996, más del 45% de los trabajadores son mujeres, dándose la «igualdad paritaria» en la participación laboral, mientras que en España e Italia se sitúa en torno al 35%.

El mayor nivel educativo, el descenso en el número de hijos y en cierta medida el auge del ciclo económico, que incentiva la entrada de mano de obra al mercado, han permitido el acceso de las mujeres al mundo laboral o han despertado en ellas el deseo de trabajar. Pero que se desee trabajar no significa conseguir un trabajo, ni que éste sea cualificado, ni estable y a tiempo completo. En los países estudiados y en toda la UE un alto número de mujeres nativas, con alta cualificación, están desempleadas o subempleadas, (véanse Figuras 4 y 5) y

FIGURA 3
Trabajadoras como % de la fuerza laboral total



por igual trabajo no obtienen igual salario que los varones.

En la Figura 4 se aprecian las tasas de desempleo por sexos para 1997, salvo en Suecia y el Reino Unido, el desempleo femenino es mayor que el masculino en el resto de países. En España, donde se da la máxima tasa de desempleo global, ésta es mayor para las mujeres: el 26,8% de las que desean trabajar se encuentran desempleadas. Cuando el ciclo económico se contrae o entra en recesión, las primeras en perder el empleo son las mujeres.

La participación femenina en el mercado de trabajo se ha incrementado en las últimas décadas y ha coincidido con una época de precarización laboral, donde hay menores salarios, más trabajo a tiempo parcial, y mayor inestabilidad laboral en general, a lo que se ha unido la destrucción de empleo típicamente masculino, como el de altos hornos, astilleros o la industria manufacturera tradicional y la terciarización de la economía con un auge creciente del sector servicios, donde el empleo es más versátil, hay mas trabajo «de temporada» y se necesita una mano de obra más flexible.

Como puede verse en la Figura 5, el trabajo a tiempo parcial es realizado casi en su totalidad por mujeres. De todas las trabajadoras de la UE un tercio trabaja

menos de las 35 o 40 horas oficiales, sólo el 5% de los varones europeos trabaja a tiempo parcial y por lo general son estudiantes o varones mayores prejubilados.

Trabajo a tiempo parcial a veces significa trabajo de segunda clase, no obstante permite a muchas mujeres combinar familia con trabajo y a los empleadores les agrada porque permite mayor flexibilidad y menor costo.

Están surgiendo distintas variantes de trabajo a tiempo parcial; así en los Estados Unidos se llama «trabajador contingente» a cualquiera con un trabajo que no va a ser fijo ni duradero, se trabaja para ciertas industrias por contrata, o por temporada, o se hacen tareas previa llamada, el salario por hora suele ser bajo y no tienen Seguridad Social; son unos cinco millones y medio de trabajadores en su mayoría mujeres.

La versión alemana se denomina «empleo menor» y es una especie de concesión para que puedan trabajar los que obtengan ganancias menores que el salario mínimo, se les exige de tener que pagar la cotización a la Seguridad Social, pero están excluidos de la obtención de pensiones u otros beneficios sociales. Son unos cuatro millones de trabajadores, la mitad de ellos mujeres.

Parece que las alemanas no tienen nada fácil combinar empleo y vida familiar; la carencia de guarderías, y los horarios escolares y comerciales existentes,

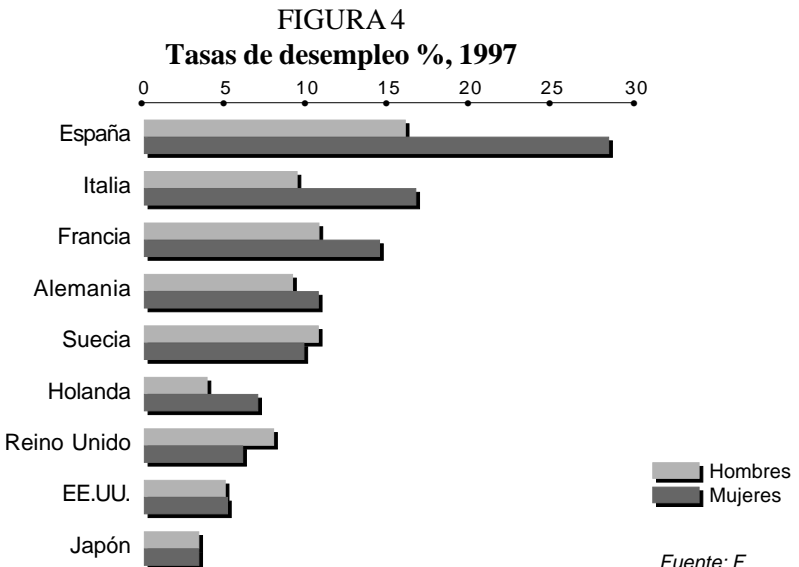
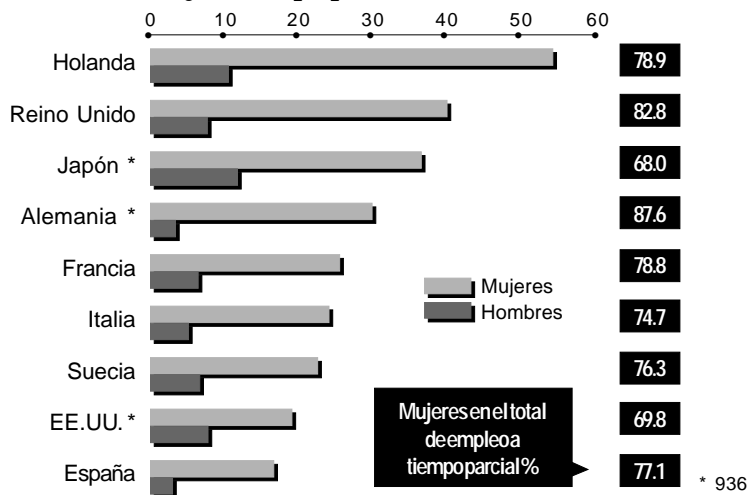


FIGURA 5
Trabajo a tiempo parcial %. 1997



Fuente: OCDE

son incompatibles con tener un empleo a tiempo completo, por lo que casi todas trabajan a tiempo parcial: el 87,6% de este empleo lo realizan mujeres. En 1997, el 15% de las alemanas no tiene ningún hijo y según las predicciones demográficas del Instituto Alemán de Investigaciones Económicas, de seguir esta tendencia para el año 2010 serán un 25% las mujeres que no tendrán ningún hijo.

La dificultad para compatibilizar la vida laboral y la vida privada está teniendo un doble precio para las mujeres: peores puestos laborales (o el paro) y menos hijos (o ninguno). Esta *exclusión social* de la mitad de la población que constituyen las mujeres, está dañando a la propia sociedad.

A esto se une la frustración de tener una buena preparación académica, ya que en este campo los resultados femeninos son espectaculares (4) y el mensaje social contradictorio que se da de que a mejor preparación, mayor igualdad de oportunidades para competir en el duro mercado laboral, lo que no se da de facto.

El contingente de mujeres en la UE es hoy día «la más grande reserva de

(4) Según el estudio de EUROSTAT (1998) «Cifras claves de la educación en la Unión Europea», por cada 100 hombres hay 110 mujeres con estudios superiores, y en enseñanza secundaria la tendencia es similar, por cada 100 chicos hay 124 chicas que terminan los estudios secundarios.

mano de obra cualificada desempleada o subempleada» según palabras de Jill Rubery, experta de la Comisión Europea, en el Congreso *Igualdad es el Futuro* (Septiembre 1998). Las europeas con estudios superiores o medios son el 31% del total de personas en edad laboral.

Cuando en el 2005 para España y a partir del 2010 para el resto de Europa, la población activa empiece a descender y la anciana a crecer, se producirán desequilibrios demográficos y sociales, que o son paliados por la inmigración de mano de obra cualificada externa o se empieza ya a incorporar esa reserva de mano de obra cualificada femenina.

La inclusión de las mujeres en el mundo laboral requerirá la creación de nuevas empresas de servicios, lo que incrementará los puestos de trabajo. A excepción del coche, las mujeres con recursos económicos propios, gastan más en servicios financieros, cuidados sanitarios, vivienda, muebles, ropa, telecomunicaciones, informática, libros, vacaciones, y todo tipo de servicios que le faciliten una vida mejor. Son muchos y variados los servicios que hace un ama de casa típica, sobre todo en el ámbito urbano y si tiene estudios medios y superiores: cocinera, limpiadora, lavandera y planchadora, transportista, niñera, enfermera, cuidadora de ancianos, intendente, administrativo, profesor particular, etc.; si se cuantificasen como trabajos de servicios remunerados y fuesen realizados por profesionales ajenos a la familia, supondrían unos costos aproximados al salario de un directivo de alto nivel; este es otro de los «nuevos yacimientos de empleo».

El problema de la incorporación de la mujer cualificada a los puestos directivos se enmarca en la problemática general de la discriminación de la mujer en el mundo laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en todo el mundo hombres y mujeres tienen ocupaciones estereotipadas por sexos. Las ocupaciones de las mujeres suelen estar relacionadas con servicios sociales, actividades sanitarias, educación, comercio, nutrición, restauración y servicio doméstico principalmente.

Según la OCDE, mas de la mitad (53%) de las mujeres trabajadoras de los países que hemos considerado se emplean en el comercio, sobre todo en ventas; realizan trabajos administrativos, servicios de medicina y enfermería, enseñanza y cuidados a otros. Esta segregación del trabajo lleva a las mujeres a oficios de menor rango y remuneración y, por lo general, con menos posibilidades de promoción que las ocupaciones de los varones. Solo el 15% de los hombres se

dedica a trabajos considerados «femeninos» y no tratan de acceder a ellos a no ser que haya crisis o alto desempleo, como ocurrió en Alemania del Este tras la Unificación o como ocurre en España.

Paradójicamente, un mismo puesto de trabajo infravalorado en un país y ocupado mayoritariamente por mujeres, puede ser muy valorado en otro y, en consecuencia estar mejor pagado, y ser ocupado por hombres. Por ejemplo, en España los maestros de enseñanza primaria son casi todos mujeres, mientras que en Suiza los maestros están muy bien considerados y remunerados y son mayoritariamente hombres. De forma análoga, en el sector de alta tecnología los puestos de analista, programador, estadístico suelen estar ocupados por hombres y sólo un tercio son mujeres.

La elevación del nivel de educación hace que las mujeres tengan mayor probabilidad de acceder a un empleo pero, por lo general, no en igualdad de condiciones, salvo en el empleo público, e incluso en el Sector Público pocas mujeres acceden a puestos de alta responsabilidad y poder.

El 80% de los empleos mejor pagados están acaparados por hombres y sólo el 20% por mujeres. Casi todas las ocupaciones donde mayoritariamente trabajan mujeres están peor remuneradas, especialmente los servicios de limpieza, ventas e intendencia. Las diferencias se dan en todos los países. Así, en 1997, las ganancias por hora de las mujeres como porcentaje de las de los hombres eran: 84%, en Suecia; 73%, en Francia y España y hasta del 64% en el Reino Unido. No obstante, el «gap» o diferencial parece que tiende a disminuir. En Estados Unidos en los últimos 20 años el salario por hora ganado por las mujeres ha pasado de ser el 64% a ser el 80% del salario hora ganado por los hombres. Se está dando el caso de que a las profesionales jóvenes con cualificación y sin hijos se les está pagando igual que a los varones.

Cuando la mujer decide tener hijos su salario relativo tiende a decrecer. Estudios recientes comparan las ganancias teóricas posibles del ciclo vital de una mujer que trabaje a tiempo completo, sin discontinuidad en su empleo, con el de una mujer que abandone su trabajo y se dedique ocho años a tener y cuidar dos hijos y retorne a trabajar a tiempo parcial mientras sus hijos van a la escuela. Las expectativas de ganancias de la segunda lo largo de su ciclo vital es menos de la mitad de la que no interrumpe su trabajo por la maternidad. Esta merma no se debe sólo a lo que deja de ganar mientras se dedica a los hijos y al hogar, sino a la pérdida de posibilidades de promocionarse y ascender en el trabajo, ya que,

en muchas ocasiones, la vuelta al trabajo ha de hacerla desde cero o en un trabajo de menor cualificación. Para evitar, en parte, esta problemática, en la UE se están tomando medidas paliativas que ponen en práctica los estados miembros (5).

Las rentas de las mujeres suelen ser menores que las de los hombres aunque ganen el mismo salario por hora, ya que, como hemos visto, debido a las obligaciones familiares, es más frecuente que realicen trabajos a tiempo parcial. En una sociedad que valora altamente lo económico, el colectivo de mujeres al tener menos renta, detendrá menos poder.

Participación en el poder

La ausencia de mujeres en puestos de responsabilidad es total. Ya sea en los negocios, el mundo académico o la política, el que ocupa los primeros puestos es siempre un hombre. Este hecho se da tanto en países de poca participación laboral femenina como en los que las mujeres son la mitad de la mano de obra como en Norteamérica. Un estudio de Catalyst's para *Fortune* sobre 500 compañías muestra, que aunque se esté fomentando la promoción femenina, las mujeres ocupan sólo el 3% de los puestos directivos, eso sí, en todos los consejos de dirección de las grandes empresas, hay una al menos. Las mujeres suelen ser jefes en empresas dedicadas a cosméticos, líneas aéreas, servicios alimentarios, ordenadores e informática, no las hay en empresas de ingeniería ni en las constructoras. En puestos de ejecutivos o mandos intermedios las mujeres son el 10%.

Hay empresas que dicen que tienen como objetivo emplear y promocionar a las mujeres, como las británicas Sainsbury y Marks and Spencer, aunque en ellas el personal es femenino en un 85%, sólo el 60% son gestores (manager), el 30% accede a la categoría de senior manager, y sólo hay una mujer director ejecutivo.

Sí se encuentran mujeres directivas a la cabeza de su propio negocio.

En el mundo académico ocurre algo parecido, muy pocas mujeres alcanzan el

(5) Para España ver diario *El País*, 5 de Septiembre de 1998, donde en la página 52 se habla de la «Exención de cuotas empresariales a la Seguridad Social para los contratos de sustitución por baja maternal», la medida denominada «coste cero»

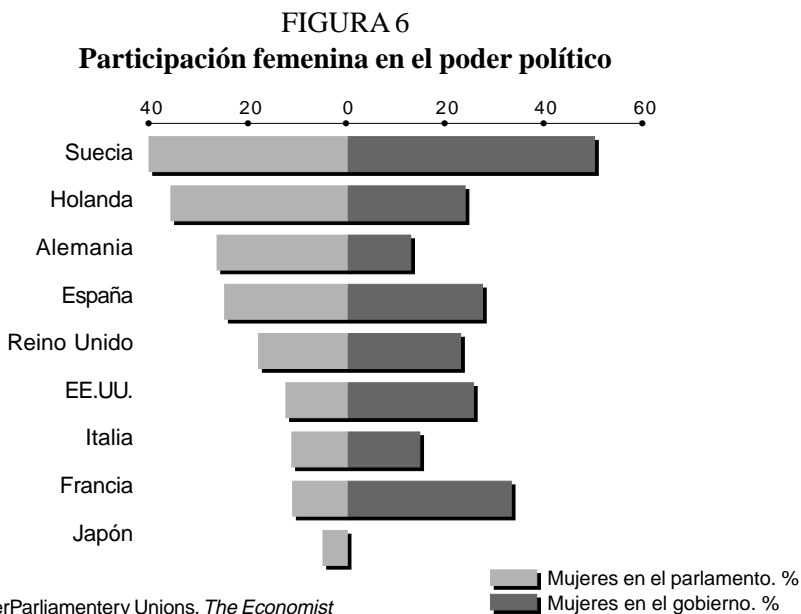
nivel de Catedrático.

En cuanto al poder político, a lo largo de la Historia, pocas mujeres han sido jefe de gobierno o primer ministro. Pero la mujer ha recorrido un largo camino desde la consecución del voto que parece estar dando sus frutos. El sufragio femenino se alcanzó antes de 1920 en Estados Unidos, Alemania y los Países Nórdicos, en 1922 en Irlanda, en 1928 en el Reino Unido, en España en 1931, en Francia en 1944, en Italia en 1945, en Grecia en 1952, en Portugal en 1974.

En la Figura 6, se refleja, para 1997, el porcentaje de mujeres en el Parlamento y en el Gobierno, en los países que comparamos. No parece haber una correlación, digamos razonable, entre la participación femenina en las Cámaras y en altos cargos del gobierno o del país.

Por ejemplo en Alemania más de un cuarto de los parlamentarios son mujeres, pero hay pocas en el gobierno. En Norteamérica las mujeres en el Parlamento son 12,6% y en el Senado 9%, muy por debajo de la participación de las europeas, pero las que forman parte del Gobierno son más numerosas, como en Francia y España.

Sólo en los países nórdicos se ha llegado a la participación paritaria del cin-



Fuentes: InterParliamentary Unions. *The Economist*

cuenta por ciento de mujeres en el Parlamento y en el Gobierno. Pero incluso en el avanzado Norte los ministerios «duros» como Asuntos Exteriores, Trabajo, o Economía los detentan hombres y las carteras «blandas» como Educación, Cultura o Asuntos Sociales son llevadas por mujeres.

En la Comisión Europea, en 1996, de los veinte Comisarios cinco eran mujeres, lo que equivale a un 25%. En las últimas elecciones al Parlamento Europeo, en el año 1994, fueron elegidas 171 mujeres, que representan el 27,3% de sus 626 miembros. Esta cifra es superior al porcentaje medio de mujeres en los Parlamentos nacionales de los estados miembros, que es del 17%, en 1997.

Si las mujeres constituyen el 51,31% de la población de la UE y representan sólo el 17% de los mandatarios políticos, se puede llegar a la conclusión de que algo falla en la democracia europea, y que algo habrá que hacer para remediarlo. Deberían adoptarse medidas para mejorar las instituciones y eliminar los obstáculos con los que tienen que enfrentarse las mujeres para poder lograr la participación igualitaria en el poder político.

Conclusiones

Aunque se diga que mujeres y hombres son iguales ante la ley y como personas tienen el mismo derecho a que su dignidad sea respetada, a participar en el gobierno de su país y al trabajo (6), los hechos y las cifras muestran que, como resultado de una cultura social, económica y empresarial desfasada, aún persisten las desigualdades de género; prueba de ello es que al finalizar un milenio y en los albores del siglo XXI, en una economía globalizada y tecnificada y en la sociedad de la información y el conocimiento, asistimos al debate sobre el grado de participación femenina, la mitad de los seis mil millones que constituyen la población del planeta.

Si existe *cohesión social* cuando la sociedad ofrece las mismas oportunidades a todos sus miembros dentro de un marco de valores e instituciones generalmente aceptado, la no inclusión de las mujeres en todas las facetas de la acción social, está significando un freno a la cohesión social.

(6) NACIONES UNIDAS, 10 de diciembre de 1948. Declaración Universal de Derechos Humanos. Naciones Unidas, 31 de marzo de 1953. Convenio sobre los derechos políticos de la mujer. Entró en vigor en España el 14 de abril de 1974.

Los datos demográficos apuntan a la necesidad de la inclusión de las capacidades de la población femenina, tanto en los mercados laborales como en los centros de decisión y de poder.

El acceso de la mujer a la educación y al trabajo remunerado, está cambiando los roles de los sexos y la estructura familiar. La dificultad para conciliar vida laboral y vida familiar, está teniendo un alto coste para las mujeres que han de tener peores empleos y que se están absteniendo de tener hijos. Esta exclusión femenina está distorsionando a la sociedad que en el futuro tendrá problemas de desajuste demográfico.

En los países ricos que estudiamos en este trabajo se observan diferencias en la participación laboral entre los países del norte y los del sur de Europa.

Las mujeres realizan mayoritariamente trabajo a tiempo parcial, y en todos los países se da una segregación horizontal del trabajo, hay profesiones femeninas y masculinas, y la segregación vertical, las mujeres ocupan los niveles más bajos, de menor remuneración, y tienen muy difícil ascender en sus carreras.

En los centros de poder económico, académico o político, la representación femenina es siempre inferior. El derecho a la plena ciudadanía, implica una participación igualitaria en todos los niveles de la toma de decisiones de la vida política y pública. Esto sólo se logrará cuando se garantice una democracia paritaria donde todos participen.

Las mujeres y los hombres son los dos grupos básicos de la sociedad, y sin embargo las mujeres están infrarrepresentadas en todos los niveles del proceso de toma de decisiones económicas públicas y políticas; esta exclusión de la mitad de la población dificulta la cohesión y la armonía social.

Bibliografía

- BARKER, C. y HUNT, F. (1998). *A Brief History of Women at Cambridge*. Cambridge. Ed. Cambridge University Press.
- CASTELL, M. (1997). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Vol. I, II, y III. Madrid. Ed. Alianza.
- COMISIÓN EUROPEA (1996). *Cuarto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (1996–2000)*. Madrid. Ed. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- COMISIÓN EUROPEA. DGV. (1996). *Las mujeres en la toma de decisiones. Hechos y cifras sobre las mujeres en la adopción de decisiones políticas y públicas en Europa*. Bruselas. Ed. Dirección General V.
- COMISIÓN EUROPEA. DG V. (1998). *Families and child care: New Ways*. Bruselas. Ed. Dirección General V.
- COMISIÓN EUROPEA. DG V. *New Ways*. Boletín Informativo trimestral de la red Europea *Families, Work and Solidarity between Generations*. Bruselas. Ed. Dirección General V.
- COMISIÓN EUROPEA. DG X. (1993) *The Directorate General for Information, Communication and Culture. Encuesta 37*. Bruselas. Ed. Dirección General X.
- GOBIERNO VASCO (1996). «El Reparto del Trabajo». *EKONOMIAZ. Revista Vasca de Economía*. N^o 34. 1^{er} cuatrimestre.
- JOHNSON, P y ZIMMERMANN, H. (1993) *Labour Markets in a Ageing Europe*. Cambridge. Ed. Cambridge University Press.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1997). *III Plan para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 1997–2000*. Madrid. Ed. Instituto de la Mujer.
- MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (1996). *Informe sobre creación de riqueza y cohesión social en una sociedad libre*. Madrid. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública.
- MONTIEL TORRES, A.M. (1994). «Bienestar, estadísticas sociales e indicadores de calidad de vida». *Temas de Economía y Empresa*. Málaga. Ed. SPICUM.
- NACIONES UNIDAS (1995). *Women in a Changing Global Economy. 1994 World Survey on the Role of Women in Development*. Nueva York. Ed. Naciones Unidas.

- NACIONES UNIDAS (1998). *Las nuevas generaciones. El estado de la población mundial*. Nueva York. Ed. Naciones Unidas.
- OCDE. (1994). *Women and Structural Change. New Perspectives*. Paris. Ed. OCDE
- OCDE. (1998). *Employment Outlook*. París. Ed. OCDE.
- EL PAÍS (1998). El País Negocios, 15 de Marzo, página 41; diario de 5 de Septiembre, página 52; diario de 6 de Septiembre, página 14; diario de 27 de Septiembre, página 30.
- RICHARD, P. (1998). «Fifty years of women's degrees». *CAM Cambridge Alumni Magazine*. Easter Term.
- RUIZ LOZANO, M. (1998). «La mujer y el mercado laboral: una especial referencia a los puestos directivos». *Revista de Fomento Social*. N 209,53,pp 119–130.
- THE ECONOMIST (1998). *A Survey of Women and Work*. Monografía sobre el trabajo femenino. Londres. The Economist. 18 de Julio.