

6

INFORME ESPAÑA 1 9 9 8

una interpretación
de su realidad social



Fundación Encuentro



Edita: **Fundación Encuentro**
Oquendo, 23
28006 Madrid
Tel. 91 562 44 58 - Fax 91 562 74 69
E. Mail: correo@fund-encuentro.org

ISBN: 84-89019-07-X
ISSN: 1137-6228
Depósito Legal: M-7869-1999

Fotocomposición e Impresión: Albadalejo, S.L.
Albadalejo, 6 - 28037 Madrid

PARTE TERCERA: CRECIMIENTO Y DESARROLLO

Capítulo I	
INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LA MUJER	137
I. Tesis Interpretativas	139
1. Un cambio estructural aún no asimilado	139
2. Un modelo masculino de empleo y de empresa	140
3. Hombres y mujeres en la encrucijada	142
II. Red de los Fenómenos	144
1. Capacidad transformadora de la voluntad	145
1.1 Datos de una revolución lenta pero inexorable	146
1.2 Cambian las condiciones objetivas	149
1.3 Lenta transformación de los valores, las actitudes y los estereotipos	163
2. Cuando el deseo se hace realidad... a medias	177
2.1 Aprendiendo de la dura experiencia	177
2.2 La voluntad dirigida	184
2.3 En los mismos empleos, pero de diferente manera	192
3. Al borde del desencanto	201
3.1 El paro se feminiza	201
3.2 El largo camino hacia el desánimo	206
3.3 Escasos resultados de las políticas de apoyo	207

Capítulo I

INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LA MUJER

I. TESIS INTERPRETATIVAS

1. Un cambio estructural aún no asimilado

Los últimos quince años han visto afirmarse la participación de las mujeres en el mundo laboral. La tasa de actividad femenina ha aumentado ininterrumpidamente, incluso en periodos de estancamiento o recesión económica, a diferencia de lo ocurrido en la segunda mitad de los setenta y en la primera mitad de los ochenta. La crisis económica y el paro no son ya factores que condicionen significativamente esta incorporación. También en este aspecto, con retraso, vamos asumiendo comportamientos plenamente europeos, aunque todavía nos queda un largo camino por recorrer para lograr la equiparación.

Las mujeres están en el mercado laboral para quedarse; no se trata de una simple escala en un viaje a otra parte. La mujer quiere trabajar y necesita trabajar fuera del hogar. En la sociedad actual, el trabajo fuera del hogar, la profesión, se ha convertido en un instrumento básico en la construcción de su identidad; la mujer ya no se define exclusivamente por los *roles* de madre y esposa. En el trabajo extradoméstico busca la independencia económica y la autonomía, la capacidad de decidir por ella misma. La minusvaloración del trabajo doméstico y la situación de dependencia real –sin contar los cada vez más frecuentes episodios de malos tratos– que viven muchas mujeres alimentan los deseos de «salir de la casa». Los derechos de ciudadanía y el reconocimiento social sólo se alcanzan plenamente a través del empleo. El acceso a la educación ha modificado radicalmente las expectativas y la autopercepción de la mujer. Estos y otros factores están en la base del deseo de las mujeres de tener un empleo, que se manifiesta en ese aumento constante e incondicionado del número de activas, es decir, del número de mujeres que expresan su voluntad de trabajar fuera del hogar.

Pero el trabajo extradoméstico de la mujer no es sólo un deseo; en muchos casos se trata también de una necesidad. Vivir con un mínimo de calidad de vida exige cada vez más recursos económicos. La constante ampliación de lo que socialmente entendemos por necesidades básicas, cada vez más mercantilizadas, hace necesarios dos sueldos, sobre todo cuando se tiene o se quiere tener hijos. Por otro lado, la incertidumbre y la inseguridad laboral, la posibilidad de quedarse en el paro, aumenta la importancia de que ambos cónyuges tengan un empleo.

Este fenómeno de incorporación amplia e ininterrumpida de la mujer al mercado de trabajo puede considerarse ya un movimiento irreversible, un

cambio estructural que afecta no sólo a la identidad y a las funciones de las mujeres, sino también a la estructura y organización de la sociedad en su conjunto. Sin embargo, son pocos los ámbitos de la sociedad que han hecho verdaderos esfuerzos para adaptarse a esta nueva situación, para integrar las consecuencias de un cambio semejante.

En la medida en que se trata de un cambio aún no asimilado, es un cambio perturbador, que se manifiesta en la aparición de desajustes y contradicciones, cuyas consecuencias más negativas suelen recaer en las mujeres. Un ámbito donde se manifiesta claramente esa inadecuación es la familia. La incorporación de la mujer al mercado laboral debería ir acompañada de modificaciones en el modelo social dominante, sustentado en el reparto de tareas entre el hombre y la mujer. La mujer, aunque trabaje fuera del hogar y aporte tantos o más recursos económicos que el varón, sigue cargando con la mayor parte del trabajo doméstico, lo que las provoca tensiones, estrés y agotamiento por la doble jornada. La persistencia de los estereotipos de género en las funciones laborales y familiares, estrechamente relacionados, pone de manifiesto la necesidad de un cambio en los comportamientos y actitudes, especialmente de los hombres. No es socialmente asumible que el lógico y natural deseo de las mujeres de trabajar fuera del hogar tenga un coste físico, psíquico y emocional tan elevado para ellas.

2. Un modelo masculino de empleo y de empresa

Más aún que en la familia, en la empresa aparece con claridad esa falta de respuesta o adecuación a un cambio tan fundamental como el acceso de la mujer al mercado de trabajo y sus consecuencias. La empresa ha hecho muy pocos esfuerzos no sólo para responder a las peculiaridades de la trabajadora como mujer, sino también para aprovechar en su funcionamiento las características específicas de ésta.

La insensibilidad de la empresa a la presencia de la mujer se manifiesta, en primer lugar, en la hegemonía prácticamente absoluta del viejo modelo de jornada completa y empleo a lo largo de toda la vida, un modelo netamente masculino difícilmente compatible con las interrupciones laborales ligadas a la maternidad y con el adecuado cumplimiento de las responsabilidades de la vida familiar. Las mujeres son las que sufren en mayor medida la tiranía del tiempo de trabajo, que considera inferiores y residuales los otros tiempos de la vida. La sociedad está organizada en torno al hombre, con horarios masculinos. El escaso desarrollo del empleo a tiempo parcial en nuestro país es una manifestación clara de la preponderancia del tiempo de trabajo «productivo» y de las consecuencias laborales de la minusvaloración del resto de los tiempos y de las dimensiones de la vida de las personas. En la organización laboral del trabajo, la adaptación

a las necesidades de las personas es un aspecto absolutamente secundario. Las mujeres son las principales perjudicadas por esta falta de sensibilidad, pues sobre ellas sigue recayendo la mayoría de las responsabilidades familiares. Las empresas deben empezar a aceptar que sus empleados también tienen una vida privada. Donde fuera posible, deberían permitir que sus empleados –tanto mujeres como hombres– trabajaran en horarios más flexibles.

En lo que se refiere a la valoración profesional, la empresa desconfía de la mujer como trabajadora; no sabe si cuenta con su lealtad absoluta. La mujer en el trabajo parece menos ambiciosa, menos dispuesta a la dedicación exclusiva y excluyente, y la maternidad aparece como una amenaza para la empresa. Por eso la discrimina en condiciones laborales, en salarios, en promoción profesional: las mujeres sufren una mayor precariedad laboral, tienen una escasa representación en los puestos de responsabilidad y mejor remunerados; a igual trabajo reciben salarios más bajos. Resulta difícil entender que las empresas sean insensibles al hecho de que las mujeres, con más años de escolarización y con mejor aprovechamiento de su período de formación, están igual o mejor preparadas que los hombres para incorporarse al mercado laboral. En la medida en que las mujeres van teniendo cada vez mayor capacidad de consumir y de hacerlo autónomamente, las empresas tendrán que ser receptivas a las demandas de este grupo económicamente emergente.

Hemos optado, en el mejor de los casos, por no estorbar o aceptar que la mujer asuma masculinamente los *roles* laborales en un concepto de igualdad que resulta discriminatorio. Facilitar la inserción sociolaboral de la mujer, tanto como facilitar su acceso a los puestos de trabajo, es ir «feminizando» –o haciendo sensibles a las condiciones y necesidades de la mujer– las estructuras laborales. Mujer y empresa no pueden seguir apareciendo como mundos antagónicos. Las empresas deben tener una mayor sensibilidad hacia los aspectos no estrictamente productivos del trabajador. Lo que contrata una empresa no son operarios, sino personas, y la contribución de la persona a la sociedad y al desarrollo social no se agota en su dimensión productiva. De igual manera que las empresas computan los costes indirectos deberían computar los beneficios indirectos que se derivan de una atención a la mujer como mujer. Lo que ocurre es que esos beneficios no cotizan en bolsa, no son inmediatamente perceptibles –en una mirada de muy corto alcance– como valor para el accionista.

Pero la manifestación más clara de esa difícil relación entre mujer y empresa la tenemos en la tasa de paro. El considerado por la mayoría de los españoles como el principal problema de nuestro país afecta de una manera mucho más directa a las mujeres: la tasa de paro femenina duplica a la masculina y en los últimos años la diferencia, lejos de disminuir, tiende a aumentar. El paro se está convirtiendo en un fenómeno femenino en nues-

tro país. La carga de desencanto y frustración que el paro provoca entre las mujeres, que sienten que los grandes esfuerzos formativos y personales que han realizado resultan infructuosos en muchos casos, no debería ser asumida por parte de la sociedad como algo inevitable y, en el fondo, menos perturbador que el paro masculino.

3. Hombres y mujeres en la encrucijada

Las mujeres, en general, viven conflictivamente su incorporación al mercado laboral. «No existe un modelo aspiracional para la mujer que trabaja con la misma potencia que el modelo-madre, o el modelo mujer-ama de casa. [...] En este aspecto, puede hablarse de contradicciones profundas para las mujeres que trabajan, al no poder interiorizar un modelo estructurado en torno a una imagen netamente definida. La percepción de sus propios valores, sus actitudes ante el trabajo, denotan este conflicto»¹.

El conflicto se plantea básicamente entre maternidad y trabajo, o mejor, entre los modelos dominantes de maternidad y trabajo. En la división de tareas y papeles entre el hombre y la mujer, maternidad y trabajo se han identificado como dos ámbitos de poder claramente repartido: el poder emocional o de los afectos y el poder económico y social. La organización de las sociedades industriales ha conducido a una visión exclusiva y excluyente que no se producía tan radicalmente en las sociedades rurales.

El resultado hasta ahora han sido dos situaciones con potenciales graves consecuencias sociales: el descenso brusco de la natalidad y la penalización de la maternidad como un aspecto esencial de su realización como mujeres. Aunque ha cambiado el significado social de la maternidad, que va pasando de ser el aspecto fundamental y justificador de la vida de una mujer a ser algo importante pero no único, no es admisible que el triunfo o el reconocimiento laboral de la mujer se base en la renuncia de otros aspectos básicos de sí misma. La solución que la sociedad debe dar a las mujeres en esta situación no puede ser una disyuntiva excluyente, porque en cualquiera de los dos casos está perdiendo unas energías valiosísimas: las de su propia reproducción y las derivadas de la especificidad enriquecedora del trabajo de las mujeres.

La solución a estas contradicciones y conflictos no depende únicamente de las mujeres. Los hombres deberían sentir también como suyo ese conflicto entre vida familiar y vida laboral. Según Jáuregui, Egea y De la

¹ Alberdi, I. y Escario, P., «Vida privada y trabajo», *Mujer e igualdad de oportunidades en el empleo*, Instituto de la Mujer, 1989, p. 72.

Puerta², uno de los grandes retos sociales de nuestro tiempo es conseguir un terreno intermedio que permita a las mujeres ser trabajadoras y madres; creemos que la formulación de ese reto es incompleta, ya que ese terreno intermedio debería, además, promover y permitir que los hombres sean trabajadores y padres. Familia y trabajo son reconocidos reiteradamente por los españoles –tanto hombres como mujeres– en las encuestas como los dos aspectos más importantes de la vida; no es admisible que se tengan que vivir como contradictorios.

Es necesaria una organización del trabajo y de la empresa más plural, más flexible, más compleja, que dé respuesta a las demandas cada vez más diferenciadas por parte de los ciudadanos, de los trabajadores, de las personas. No deberíamos asumir acríticamente que una miope lógica económica productivista condicione de manera radical la vida, el tiempo y las posibilidades de felicidad y realización de las personas. Y es necesario también replantear el reparto de las funciones familiares. El tema de la mujer y el trabajo es una de las grandes pruebas para valorar la apuesta por un desarrollo social y humano que exige algo más que retórica y medidas de apoyo. La prueba definitiva del crecimiento de una sociedad no puede ser el aumento del PIB y de la renta per cápita, sino la capacidad de responder a las aspiraciones legítimas de las personas que la forman.

² Jáuregui, R., Egea, F. y Puerta, J. de la, *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo*, Paidós, Barcelona, 1998.

II. RED DE LOS FENÓMENOS

El fenómeno de la incorporación de un gran número de mujeres al mercado de trabajo se inicia en los países desarrollados en los años sesenta. ¿Qué había cambiado respecto a décadas anteriores para que comenzara y se consolidara un proceso de tan amplias dimensiones y con tan importantes repercusiones en los más diversos ámbitos de la vida de las personas?

En primer lugar, se registran importantes cambios en el sistema productivo y económico que favorecen la participación laboral de las mujeres. Entre ellos cabe destacar los siguientes:

- La terciarización de la economía y la contracción del empleo industrial, tradicionalmente masculino.

- Los grandes avances tecnológicos, que reducen la importancia de las diferencias físicas en las condiciones de trabajo y de empleo.

- La emergencia, ligada a las evoluciones técnicas, de nuevos empleos, menos marcados en términos de imagen sexuada que los empleos tradicionales.

- El paso de una economía con un importante componente de autoconsumo y centrada en las necesidades básicas a una economía mercantilizada y de consumo creadora de nuevas necesidades.

La amplia y sostenida expansión de la economía planteaba unas necesidades de mano de obra que no eran cubiertas por los hombres y ofrecía cada vez más puestos de trabajo que podían ser desempeñados en iguales o incluso mejores condiciones por las mujeres. Buena parte del crecimiento económico de ese período se basó en la implantación y desarrollo del denominado Estado de Bienestar, que supuso la multiplicación de la oferta de empleos en servicios como la sanidad, la educación y la asistencia social, en los que la mujer partía con la ventaja de que se trataba de la externalización de tareas a las que tradicionalmente se había dedicado.

Pero esta externalización exigía una profesionalización de los servicios a la que las mujeres pudieron hacer frente gracias a la consolidación del proceso de extensión, ampliación y universalización de la educación obligatoria tras la Segunda Guerra Mundial. La educación se convierte en uno de los derechos básicos de todo ciudadano de un Estado social de derecho. Junto a ello, desde el ámbito económico se acepta con entusiasmo la teoría del capital humano, que hace hincapié en la formación de los trabajadores como pilar básico del desarrollo.

El mayor nivel formativo supuso una auténtica revolución de las expectativas de las mujeres, que éstas sólo pudieron estructurar cuando los avances científicos y sanitarios permitieron un seguro y eficaz control de la natalidad a través de los métodos anticonceptivos. La mujer podía ya decidir

cuántos hijos quería tener y en qué momento, lo que le confería la posibilidad de planificar su vida de manera que trabajo y familia no fueran mundos difícilmente compatibles.

Ese mismo mayor nivel formativo ayuda a romper el rígido monolitismo de una moral que exalta las virtudes de la familia tradicional, de la que la mujer, como esposa y madre, es centro y garante. Dentro de la misma religión se operan cambios en este sentido. Empiezan a ser aceptados socialmente nuevos modelos de familia que plantean nuevas necesidades y nuevas funciones a las mujeres. Las rupturas matrimoniales, cada vez más frecuentes, ponen de manifiesto la situación de dependencia económica en la que se encuentra la mujer en la familia tradicional y la necesidad de prevenirse frente a ellas.

Desde la cultura llegan también nuevas propuestas de realización personal que enfatizan los valores del consumo y del disfrute. Los medios de comunicación adquieren un protagonismo creciente y se constituyen en transmisores ubicuos de esos nuevos valores y modelos que se extienden por todo el planeta. Satisfacer las nuevas necesidades asociadas a esos valores y modelos, alcanzar y mantener un mínimo nivel de vida, exige cada vez mayores recursos económicos, cuya fuente habitual es el trabajo extradoméstico.

En el ámbito político, la lucha por la igualdad de hombres y mujeres ya había cosechado importantes éxitos en el reconocimiento del derecho al voto de las mujeres y en la progresiva implantación del Estado social de derecho, que suponía la extensión de esa igualdad en lo que se refiere a los derechos sociales o derechos de ciudadanía. Pero es precisamente a través de la interiorización de esos derechos cuando se descubre la importancia del empleo para su realización plena: en nuestra sociedad sólo a través del empleo se alcanza y se vive plenamente la condición de ciudadano.

1. Capacidad transformadora de la voluntad

Al analizar la inserción social de la mujer en el mercado de trabajo, la primera variable que se debe considerar es la actividad. No sólo porque es la que engloba a las otras dos –ocupación y paro–, sino porque es la que refleja con mayor nitidez los cambios sociales básicos que están en la raíz de la decisión de las mujeres de nuestro tiempo de participar en el mercado de trabajo. Lo básico es que una mujer decida que quiere trabajar fuera del hogar; si consigue o no encontrar un trabajo y las características del mismo son elementos muy importantes, pero lo radical es que esa mujer se entienda a sí misma como sujeto capaz de decidir que la actividad fuera del hogar es un elemento básico en su proyecto vital. La tasa de actividad es

un indicio privilegiado de las transformaciones de todo tipo –económicas, sociales, demográficas, técnicas, psicológicas...– que actúan como contexto que modula esa decisión.

1.1 Datos de una revolución lenta pero inexorable

A lo largo de todo el siglo XX la incorporación de la mujer al mercado laboral en los países europeos había seguido fielmente las fluctuaciones del crecimiento económico. En los períodos de aumento de la producción, con empresas intensivas en mano de obra poco cualificada, la demanda de trabajo suplementario era satisfecha en gran parte por las mujeres. La misma dependencia de estos empleos respecto a la demanda generada por una coyuntura económica favorable explicaba que el cambio de ciclo supusiese la consiguiente desaparición de esos puestos de trabajo y el abandono del mercado laboral de las mujeres que habían ocupado dichos empleos. De este modo, la población activa femenina era considerada como una fuerza laboral secundaria o complementaria: «El colectivo femenino se comportaría como un fondo de reserva que garantizaría el abastecimiento de fuerza de trabajo para lograr el ajuste en ese mercado»³.

Este esquema, evidente a lo largo del siglo, comenzó a debilitarse en la década de los setenta. En la crisis económica de la segunda mitad de dicha década aparecen manifestaciones de una creciente autonomía de la tasa de actividad femenina en relación con el ciclo económico y la oferta de trabajo. En los países más avanzados de Europa esta crisis económica es el escenario del punto de inflexión o del cambio estructural en el comportamiento laboral de las mujeres: la tasa de actividad femenina siguió creciendo con fuerza durante los años duros de estancamiento y de aumento del paro.

En nuestro país, como podemos apreciar en la tabla 1, la crisis económica de esa década volvió a saldarse con una reducción de la participación laboral de las mujeres: la tasa de actividad femenina desciende ininterrumpidamente entre 1976 y 1981. Hay que esperar casi 20 años, a la crisis de 1991-1994, para constatar un cambio estructural similar en España. Al igual que ocurrió en otros países europeos en la mitad de los setenta, en dichos años de estancamiento y de aumento muy notable del paro crece de manera sostenida la tasa de actividad femenina. Hasta en 1993, el único ejercicio en muchos años en el que disminuyó el PIB, la tasa de actividad femenina registró un aumento de casi un punto.

Este desfase temporal es el que explica que, después de más de una década de nuestro ingreso en la CEE, de multitud de cambios que han trans-

³ Espina, A., *Empleo, democracia y relaciones industriales en España*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991, p. 120.

Tabla 1 – Evolución de la tasa de actividad según sexo, de la tasa de paro femenina y del PIB real. 1976-1994

	Tasa de actividad femenina	Tasa de actividad masculina	Tasa de paro femenina	% variación PIB
1976	33,8	87,2	4,8	3,30
1977	33,0	85,8	5,5	2,84
1978	32,7	84,5	7,9	1,46
1979	32,6	83,1	9,6	0,04
1980	32,2	82,3	12,7	1,30
1981	31,8	82,2	15,8	-0,18
1991	41,2	76,0	23,5	2,27
1992	42,0	74,8	25,3	0,69
1993	42,8	74,5	28,9	-1,16
1994	44,1	74,0	31,2	2,22

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de OCDE, *Statistiques rétrospectives 1960-1994*, París, 1996; OCDE, *Statistiques de la population active 1972-1992*, París, 1994; INE, *Contabilidad nacional de España. Serie enlazada 1964-1991. Base 1986, 1992*; e INE, *Contabilidad nacional de España. Base 1986. Serie contable 1991-1996, 1997*.

formado radicalmente la realidad de nuestro país, nos encontremos con estadísticas como las de la tabla 2. La tasa de actividad femenina en los países nórdicos está por encima del 70% y la diferencia con la tasa de activi-

Tabla 2 – Evolución de la tasa de actividad según sexo en la Unión Europea. 1960-1994

	1960		1974		1987		1991		1994	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alemania	94,4	49,2	88,5	50,6	82,5	54,5	81,8	61,2	80,8	61,8
Austria	92,0	52,1	85,9	52,8	81,1	53,0	80,5	56,3	81,0	62,1
Bélgica	85,5	36,4	83,1	42,4	73,0	50,6	72,8	53,2	72,5	51,6
Dinamarca	99,5	43,5	89,9	63,2	88,2	76,8	88,5	78,9	84,2	73,8
España	99,5	26,0	90,8	33,0	78,1	37,4	76,4	41,2	74,0	44,1
Finlandia	91,4	65,6	80,4	65,5	81,4	72,9	79,6	71,8	77,1	69,9
Francia	94,6	46,6	85,1	50,6	75,6	55,5	75,3	58,2	75,9	59,1
Grecia	91,8	41,6	82,5	32,6	76,0	41,7	73,9	40,8	74,8	44,4
Holanda	97,8	26,2	84,2	29,7	79,0	48,8	80,3	54,5	79,1	57,4
Irlanda	99,0	34,8	91,1	34,2	84,3	38,5	81,9	39,9	89,1	43,9
Italia	95,3	39,6	84,7	34,1	79,0	43,4	79,7	46,2	76,9	43,4
Luxemburgo	91,3	32,6	92,2	37,3	87,0	45,7	93,3	50,0	93,5	51,1
Portugal	104,4	19,9	96,1	51,2	84,6	57,4	84,9	62,6	81,1	62,2
Reino Unido	99,1	46,1	91,8	54,3	87,3	62,4	86,2	65,4	83,3	65,6
Suecia	98,5	50,1	88,5	64,9	83,9	79,4	83,9	79,5	78,1	74,4
UE	96,1	42,1	87,7	45,6	80,7	52,5	80,2	56,3	78,6	56,6

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de OCDE, *Statistiques rétrospectives 1960-1994*, París, 1996.

dad masculina es pequeña. Estamos acostumbrados a medir nuestra discordancia respecto a los países más desarrollados en función de variables económicas y a cifrarlo en 10 o 15 años. Sin embargo, en lo que se refiere al trabajo extradoméstico de la mujer, escenario privilegiado y ámbito operativo de importantes cambios sociales, la distancia que aún nos separa de esos países e incluso de otros «más cercanos», como Francia o Alemania, se nos antoja mucho mayor.

En la tasa de actividad femenina (en el grupo de 15 a 64 años), compartimos los últimos puestos junto con Italia, Grecia e Irlanda. No es fácil establecer los factores que expliquen la tasa de actividad femenina de los distintos países. Es cierto que el nivel de desarrollo económico parece constituir un criterio bastante claro, pero casos como el de Italia y, sobre todo, Portugal muestran la insuficiencia de esta variable. Un análisis más exhaustivo no podría obviar aspectos tales como el grado de desarrollo de las políticas del Estado de Bienestar, la evolución del modelo de familia, la influencia de las creencias religiosas y hasta la oferta y las condiciones del empleo a tiempo parcial⁴.

También ocupamos las últimas posiciones en lo que se refiere a la diferencia en la tasa de actividad entre hombres y mujeres. A pesar de los avances de la tasa de actividad femenina en los últimos años y el paralelo descenso de la masculina, la diferencia en 1994 seguía siendo de 30 puntos, lejos de la media europea (22 puntos) y a gran distancia de países como Suecia o Dinamarca.

La tabla 2 no nos aporta solamente datos un tanto desalentadores respecto a la participación laboral femenina en nuestro país. También nos permite comprobar que en la década de los noventa España es uno de los países en los que se registra un mayor incremento: casi un punto por año. Este proceso continuará y se intensificará en los próximos años, a medida que las generaciones de menos de 45 años, todas con altos porcentajes de participación laboral femenina, próximos a los del resto de los países de la Unión Europea, vayan elevando la tasa de actividad de los grupos de mayor edad⁵. Gracias a ello se irá recortando la diferencia con el resto de los países, en los que se registra en general un estancamiento –e incluso un retroceso en alguno de ellos– de la tasa de actividad de las mujeres.

⁴ Véase Eurostat, *Statistiques en bref. Population et conditions sociales*, 1/1997, donde se afirma que existe una correlación positiva entre la tasa de actividad y el porcentaje de empleo a tiempo parcial entre las mujeres de 15 a 64 años. En el mismo sentido, en el estudio de Blanes, A., Gil, F. y Pérez, J., *Población y actividad en España: evolución y perspectivas*, La Caixa, Barcelona, 1996, p. 209, se afirma: «Los países del norte, que son los que tienen una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, son, al mismo tiempo, los que presentan unos porcentajes más bajos de ocupación femenina a tiempo completo».

⁵ En el citado estudio de La Caixa puede encontrarse una proyección de la tasa de actividad femenina en el año 2026.

Nos encontramos, en resumen, ante una de las manifestaciones más claras de la profunda transformación de nuestro país en las últimas décadas y de su acercamiento a los comportamientos de los países de nuestro entorno. Este fenómeno de incorporación y permanencia de la mujer en el mercado laboral, por su amplitud y su constancia, aparece como un movimiento irreversible llamado a modificar muy sustancialmente no sólo el *status* de las mujeres, sino la estructura y la organización de la sociedad en su conjunto.

1.2 *Cambian las condiciones objetivas*

¿Qué es lo que ha cambiado en la realidad social, económica y hasta política de nuestro país para que un número cada vez mayor de mujeres acceda y permanezca en el mercado de trabajo incluso en períodos de crisis económica? ¿Qué es lo que ha ocurrido para que estemos hablando de un cambio estructural de largo alcance en la realidad de nuestro país que nos acerca a la situación de los países de nuestro entorno? Para responder a estas preguntas, vamos a analizar en detalle las variables relevantes en la decisión de las mujeres de incorporarse, mantenerse o salir del mercado de trabajo y que están, por tanto, en la base de esos cambios.

Siguiendo un esquema ya tradicional, vamos a dividir el análisis en dos partes. La primera la dedicaremos al estudio de las denominadas variables objetivas, aquellas que podemos medir a través de instrumentos estadísticos: edad, estado civil, nivel de estudios, número de hijos, etc. La *Encuesta de Población Activa* (EPA) será nuestra principal fuente de datos. En la segunda parte abordaremos el estudio de las variables subjetivas. A través de datos de opinión, intentaremos acercarnos al ámbito de los valores, los intereses, las motivaciones, las expectativas que actúan como condicionantes de la decisión de las mujeres de participar en el mercado laboral. Nuestra principal fuente de datos será en este caso el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), que ha prestado desde siempre una gran atención a los temas relacionados con la situación laboral y específicamente a la de las mujeres. Haremos también referencia a los estereotipos sociales respecto al reparto de tareas entre el hombre y la mujer y a la integración de esta última en el trabajo extradoméstico.

Ruptura generacional

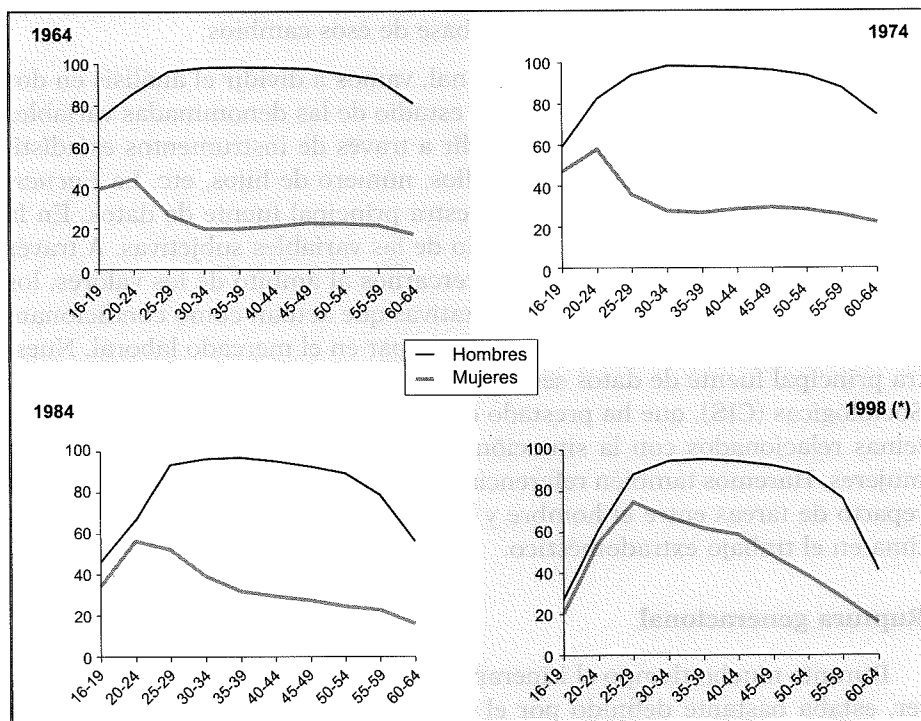
Durante mucho tiempo el itinerario vital de una persona, hombre o mujer, estaba bastante definido por el que habían seguido sus padres o sus abuelos. Hace ya bastante años que se rompió esa continuidad generacional. Los cambios a los que hicimos referencia al comienzo de este capítulo

lo, la celeridad con la que se han impuesto en nuestra vida cotidiana, han acabado por transformar nuestros modos de pensar, de actuar, de vivir.

En lo que se refiere al trabajo, esas transformaciones han afectado de manera muy distinta a hombres y mujeres. Entre los primeros, los cambios han sido superficiales y han dejado intacto el esquema tradicional. Independientemente de que trabaje en algo distinto y en otras condiciones, la trayectoria vital de un hombre joven de hoy presenta todavía una gran continuidad con la de su padre. No podemos decir lo mismo de las mujeres. La trayectoria vital y sobre todo las expectativas de una mujer de 35 años no tienen nada que ver con las de su madre de 60. Esto no significa que sean dos mundos separados; todo lo contrario, las jóvenes han hecho realidad los deseos que sus madres les han transmitido.

En el gráfico 1 se puede apreciar que la curva por grupos de edad de la participación laboral masculina apenas ha cambiado en los últimos 40 años; mantiene la forma de U invertida, cada vez más pronunciada. La curva correspondiente a las mujeres va pasando de una forma en M a la de U invertida característica de los varones. El empuje igualador de las nuevas

Gráfico 1 – Evolución de la tasa de actividad de hombres y mujeres por grupos de edad. 1964-1998



(*) Datos del segundo trimestre.

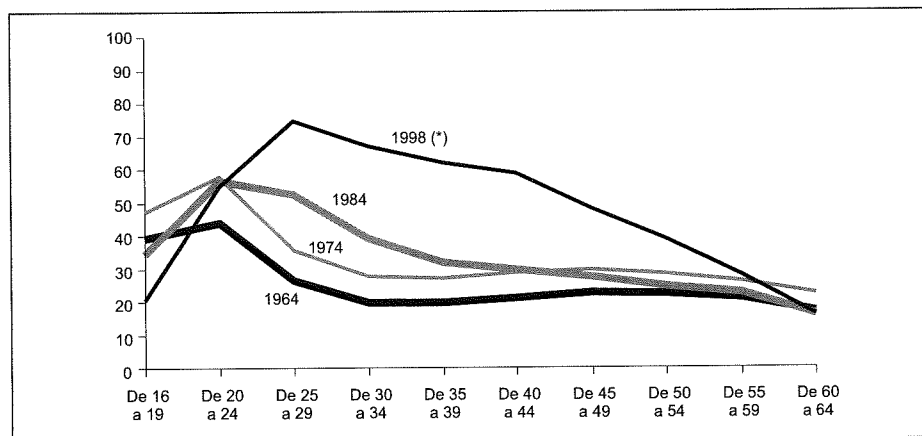
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años.

generaciones se manifiesta con claridad en los últimos años: si hasta 1984 era a partir de los 25 años cuando se producía una divergencia manifiesta y de grandes proporciones entre hombres y mujeres en su proceso de participación laboral, en 1998 dicha divergencia no empieza a manifestarse hasta los 30 años y con una menor intensidad.

La trayectoria en la participación laboral de las mujeres jóvenes cada vez se irá pareciendo más a la de los varones de su edad que a la de sus madres. En la medida en que va desapareciendo la división de las funciones en razón del sexo y que los comportamientos individuales no se ven constreñidos por ella se marcan más las diferencias en función de la edad. La rapidez con la que se ha ido imponiendo en la sociedad española una participación laboral de la mujer intensa y continuada ha contribuido a la coincidencia temporal de generaciones muy diferenciadas en este aspecto, ya que las mujeres de mayor edad se encuentran mayoritariamente fuera del mercado laboral.

En el gráfico 2 hemos reunido y superpuesto las tasas de actividad femenina por grupos de edad en los cuatro años considerados en el gráfico 1. Esto nos permite captar con mayor detalle las distintas variaciones, cuya visión conjunta muestra el cambio en la forma de la curva que acabamos de señalar. Las curvas correspondientes a 1964 y 1974 muestran un paralelismo total: altas tasas de actividad en las edades iniciales y un pronunciado descenso a partir de los 25 años, manteniéndose en niveles muy bajos hasta el final. La única diferencia es que en 1974, en casi todos los grupos de edad, la tasa de actividad supera en unos 10 puntos a la de 1964. La curva correspondiente a 1984 apunta como novedades una reducción de la tasa de actividad entre las mujeres más jóvenes y un descenso mucho

Gráfico 2 – Evolución de la tasa de actividad femenina por grupos de edad. 1964-1998



(*) Datos del segundo trimestre.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años.

más lento a partir de los 25 años. La verdadera ruptura del modelo se pone de manifiesto en la curva de 1998. La incorporación laboral de la mujer antes de los 20 años se reduce muy sustancialmente y crece de forma espectacular a partir de dicha edad hasta alcanzar su punto más alto en el grupo de 25 a 29 años, con una tasa muy cercana al 80%. La reducción a partir de los 30 años es suave hasta los 44 años, edad en la que aún se sitúa por encima del 60%, casi 30 puntos más que la tasa del resto de los años analizados. Esta última apreciación es muy importante, ya que significa que las mujeres que en 1984 tenían entre 20 y 29 años mantenían su tasa de actividad en 1998 y las que tenían entre 30 y 34 años la habían incluso aumentado.

En su ya clásico estudio *Las dos biografías de la mujer en España*⁶, sobre mujer y trabajo, Luis Garrido habla de una doble biografía laboral de la mujer española: la de aquellas que en 1991 tenían hasta 40 años y la de las que tenían más de 40 años. Sumados los siete años transcurridos desde entonces, podemos observar en el gráfico que estamos comentando que es a partir del grupo de 45 a 49 años cuando el descenso en la participación laboral femenina se hace más pronunciado y baja del 60%. De este modo, si continúa este proceso de permanencia mayoritaria de las mujeres nacidas después de 1950 en el mercado de trabajo, en 10 o 15 años asistiremos a una atenuación considerable de las diferencias generacionales, lo que nos acercará a los países de nuestro entorno, en los que las tasas de actividad femenina en los grupos centrales –de 25 a 54 años– apenas muestran variaciones. La tendencia, por tanto, es a que un número cada vez mayor de mujeres entre en el mercado de trabajo y a que permanezca en él a lo largo de su vida laboral. En un futuro no muy lejano que una mujer tenga 30 o 50 años no discriminará demasiado a efectos de la probabilidad de participar en el mercado de trabajo.

Matrimonio: primera puerta de salida del mercado laboral

No hace tantos años que las mujeres dejaban sus estudios y su trabajo al casarse. Su carrera más importante era precisamente el matrimonio, un buen matrimonio a ser posible. Apenas se discutían las prioridades vitales. Lo establecido era que se retirara y se convirtiera en dueña y señora de su hogar.

Del mismo modo que podemos reconocer ese modelo de mujer en las generaciones de más de 50 años, nos resultaría chocante y hasta casi anecdótico escuchar a una mujer joven un planteamiento similar. Las jóvenes de hoy no entienden el trabajo como un estadio transitorio antes de llegar al matrimonio; trabajo y familia no aparecen como dos aspectos contradictorios o incompatibles. Y sin embargo, la realidad sigue siendo que la

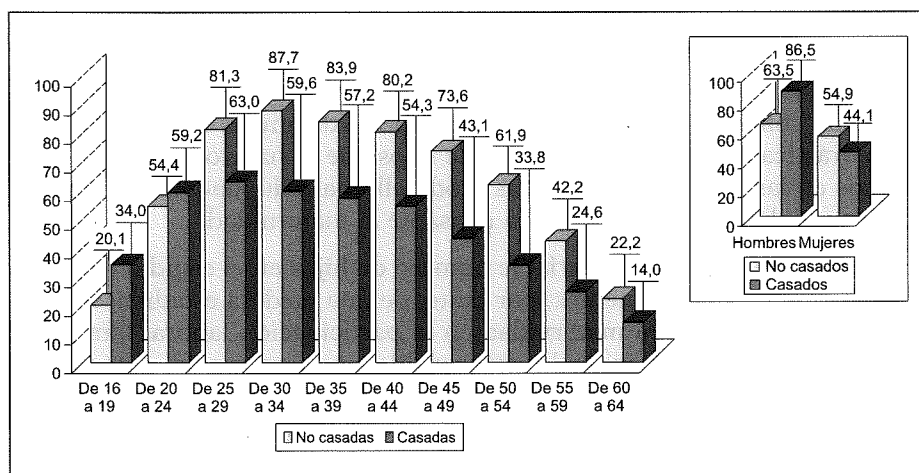
⁶ Garrido, L. J., *Las dos biografías de la mujer en España*, Instituto de la Mujer, 1992.

tasa de actividad de las mujeres casadas es inferior a la de las no casadas también entre las mujeres jóvenes. Aunque en el conjunto de la población femenina la diferencia en la tasa de actividad entre las mujeres casadas y no casadas es de 10 puntos, la desagregación por grupos de edad muestra diferencias muy sustanciales.

Como podemos apreciar en el gráfico 3, sólo en los dos primeros grupos de edad considerados –de 16 a 19 y de 20 a 24 años– la tasa de actividad de las mujeres casadas es mayor. Algo lógico si se tiene en cuenta que se trata de edades en las que el nivel de escolarización es muy alto y que los matrimonios jóvenes suelen conllevar el abandono de los estudios y la necesidad de buscar un empleo para aportar ingresos al hogar. Entre los 25 y los 59 años cambia radicalmente la situación y las diferencias a favor de las mujeres no casadas se mantienen entre los 20 y los 30 puntos. Por tanto, para muchas mujeres jóvenes la entrada en el matrimonio coincide con su salida del mercado laboral. La diferencia respecto a unas décadas antes es que ahora se trata de una retirada no deseada. Casi todas esas mujeres desearían seguir en el mercado laboral, pero no les «compensa».

El matrimonio en nuestro país suele producirse cuando la pareja tiene asegurada mínimamente su situación financiera. Casarse supone asumir las tareas de mantenimiento de un hogar, que hasta entonces no se tenían, puesto que la mayoría de los jóvenes españoles vive en casa de sus padres hasta inmediatamente antes de casarse. En el reparto de las funciones familiares, la mujer ha asumido tradicionalmente dichas tareas del hogar. Además, hay mujeres que tienen un trabajo tan precario o con una remuneración tan baja –las mujeres, sobre todo las jóvenes, sufren en mayor

Gráfico 3 – Tasa de actividad femenina por estado civil y grupos de edad. 1998



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, segundo trimestre, 1998.

medida que los hombres la temporalidad en el empleo y reciben salarios más bajos— que no les compensa seguir trabajando, pues el coste de oportunidad —lo que dejan de hacer por seguir trabajando— es superior al que están dispuestas a asumir.

Este análisis de racionalidad económica no consigue ocultar la clara asimetría entre el hombre y la mujer. Empieza ya a ser relativamente frecuente encontrar parejas en las que la mujer disfruta de mejores condiciones laborales que el varón. Bajo el mismo esquema de racionalidad económica cabría esperar que fuera el varón el que se plantease dejar el mercado de trabajo para hacerse cargo de las tareas de mantenimiento del hogar cuando el coste alternativo de las mismas fuera superior a su sueldo. Simplemente formular esta posibilidad produce extrañeza.

Hay también muchas mujeres casadas contadas como inactivas que estarían dispuestas e incluso desearían trabajar si se les ofrecieran unas condiciones que les permitieran compatibilizar ambas ocupaciones. Son activas latentes, que no están impelidas social y culturalmente a autodefinirse como tales.

No obstante, son cada vez menos las mujeres que abandonan el mercado de trabajo cuando se casan. Aun cuando no sea rentable trabajar, las mujeres casadas prefieren no dejar el empleo, dada la escasez de éste y las enormes dificultades de volver a encontrar otro. El resultado es el aumento de la doble jornada entre las mujeres.

El momento crítico: la maternidad

Si hace unas décadas la entrada al matrimonio suponía el abandono del mercado de trabajo, en gran parte se debía a que solía transcurrir muy poco tiempo entre el casamiento y el nacimiento del primer hijo. El cambio del modelo de familia, la extensión del uso de los métodos anticonceptivos y el deseo de las mujeres de trabajar fuera del hogar y consolidar su carrera laboral han contribuido a la separación temporal de ambos acontecimientos y a la drástica reducción del número de hijos que se ha producido en nuestro país en las dos últimas décadas. Todo ello ha redundado en un menor abandono laboral de las mujeres a causa de la maternidad.

La EPA no introduce la variable número de hijos en el estudio de la población activa. No disponemos, por tanto, de una medida estadística directa de la influencia de la maternidad en la participación laboral femenina. Resulta llamativa la ausencia de esta variable, que sí es considerada por los institutos de estadística de otros países como Francia. Hemos de acudir, en consecuencia, a medidas indirectas, fundamentalmente al estado civil. Aunque es verdad que en nuestro país matrimonio y maternidad mantienen una fuerte correlación, también lo es que son ya bastantes los hijos habidos fuera del matrimonio (40.293 en 1995, un 11% del total), porcentaje

que irá aumentando si seguimos el proceso ya experimentado por otros países, como los países escandinavos y Francia, donde más de la mitad de los niños nacen fuera del matrimonio.

Como pudimos apreciar en el gráfico 2, en todos los años considerados (1964, 1974, 1984 y 1998), la tasa de actividad femenina empieza a descender en los grupos de edad de 25 a 29 y de 30 a 34, período normal para la maternidad. Con todo, se observan dos diferencias importantes en la evolución: en 1974 el descenso se produce antes y es muy pronunciado; se pasa de una tasa de actividad de casi el 60% entre las mujeres de 20 a 24 años a menos del 30% entre las de 30 a 34. En 1998 la tasa máxima de actividad corresponde al grupo de 25 a 29 años (más de un 75%) y apenas desciende 10 puntos en el grupo siguiente, para mantenerse prácticamente en el mismo nivel hasta el grupo de 40 a 44 años. El desplazamiento en el grupo de edad que marca el punto de inflexión es producto del retraso en la edad de contraer matrimonio y en la de tener el primer hijo (27,7 años en 1995 frente a 25,1 en 1975).

Aunque el nacimiento del primer hijo marca cada vez menos el momento del declive en la participación laboral femenina, el número de hijos sí que es un factor determinante de dicha participación. A medida que aumenta el número de hijos, disminuye correlativamente la tasa de actividad de las mujeres.

La atención de los hijos pequeños es una ocupación muy intensiva en tiempo que no se puede compatibilizar fácilmente con el trabajo extradoméstico. Cuando ambas ocupaciones se compaginan, los costes económicos y afectivos son muy elevados. La maternidad es una experiencia vital tan fundamental para la mujer que el tiempo «robado» a esa ocupación se vive con tensión, con complejo de culpa. El hecho de que maternidad y participación laboral sean decisiones cada vez menos antagónicas no elimina, en consecuencia, el conflicto vital que suele plantear a muchas mujeres, sea cual sea la decisión adoptada. Este dilema entre maternidad y trabajo, que en nuestro país se ha saldado hasta ahora con una reducción espectacular de la tasa de natalidad hasta situarnos en el nivel más bajo de todo el mundo, es probablemente uno de los problemas sociales de mayor calado. No es fácil de aceptar en una sociedad que se considera desarrollada que una decisión vital tan importante como la maternidad esté sujeta a penalizaciones o desventajas laborales y, en consecuencia, sociales.

En la influencia de la maternidad sobre la situación laboral de la mujer son fundamentales una adecuada regulación de la excedencia por maternidad y el apoyo económico y de servicios del Estado a la familia. Respecto a la regulación de la excedencia por maternidad, se han producido grandes avances en los últimos años; no se puede decir lo mismo, sin embargo, de las ayudas económicas y de servicios. En el capítulo V de este mismo Informe analizamos la política familiar en nuestro país, comparándola con la

de nuestros socios de la Unión Europea. Pero quizá el mayor escollo que haya que superar sea el de la imagen social que asocia la maternidad con un mayor absentismo y con un rendimiento mucho más condicionado por factores ajenos al trabajo como tal. A efectos laborales, con mucha frecuencia, la empresa –lo reconozca o no– considera la maternidad una limitación, una discapacidad.

La educación transforma las actitudes y los comportamientos laborales

En el *IV Informe FOESSA*⁷ se recogen los resultados de dos encuestas realizadas en 1978 y 1980 en las que se preguntaba a las mujeres por los obstáculos principales para la igualdad entre el hombre y la mujer. En ambas, ocupa el primer lugar la poca preparación de la mujer, pero mientras en la encuesta de 1978 la diferencia respecto al segundo obstáculo (el machismo del español) era mínima, en 1980 se destaca ampliamente. Se agudiza, por tanto, la conciencia de que el verdadero instrumento del cambio hacia la igualdad en todos los ámbitos es la formación.

Como señalábamos en nuestro *Informe España 1996*: «En otras épocas no muy lejanas sólo una élite femenina estudiaba, más bien por razones de *status* y para adquirir una cultura propia de su clase. Hoy en todos los niveles sociales la educación y la participación laboral son decisiones simultáneas. La educación de la mujer se orienta, aunque no exclusivamente, a la actividad laboral, de manera similar a lo que ha venido sucediendo con los varones»⁸.

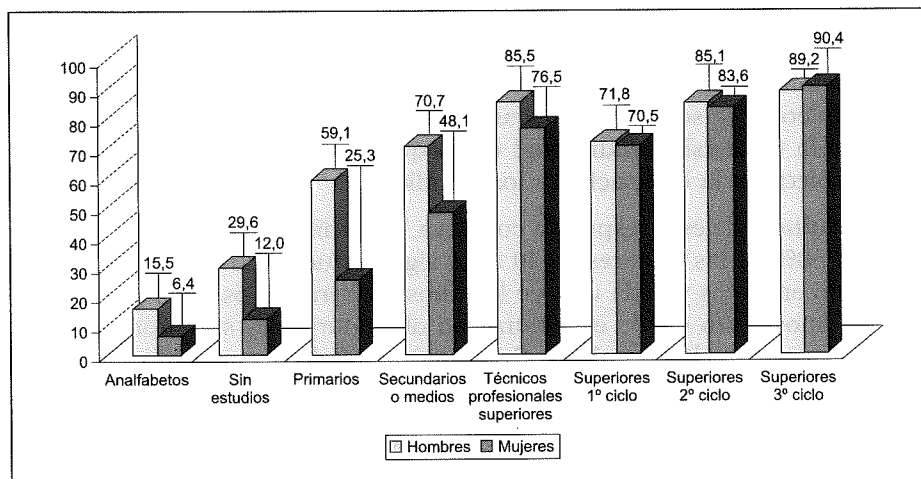
Probablemente, ninguna de las variables consideradas hasta ahora discrimina tanto a la hora de predecir la situación de actividad o inactividad de la mujer como la formación. De hecho, las grandes diferencias que también se registran en función de la edad y que llevaron a Luis Garrido a establecer la doble biografía laboral de la mujer española reflejan fundamentalmente la gran disparidad de nivel formativo entre las generaciones nacidas antes y después de 1950. Como podemos apreciar en el gráfico 4, la tasa de actividad de las mujeres analfabetas o sin estudios no tiene parangón con la de los grupos de mayor nivel de formación. La tasa de actividad de las mujeres sin estudios (12%) o con estudios primarios (25,3%) se ve multiplicada en el caso de las mujeres con estudios universitarios de segundo ciclo (83,6%). Son dos mundos distintos.

El aumento del nivel formativo de las mujeres no sólo supone el incremento correlativo de su tasa de actividad, sino también la reducción del di-

⁷ Fundación FOESSA, *Informe sociológico sobre el cambio social en España 1975-1983*, Editorial Euramérica, Madrid, 1983.

⁸ Fundación Encuentro. CECS, «Nuevo empleo y desarrollo humano», *Informe España 1996, 1997*, p. 110.

Gráfico 4 – Tasa de actividad por sexo y por nivel de estudios terminados. 1998



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, segundo trimestre, 1998.

ferencial con respecto a los hombres. El comportamiento laboral de las mujeres con estudios profesionales o superiores se acerca mucho más al de los hombres que el de las mujeres con un nivel de estudios bajo o medio. La tasa de actividad femenina es incluso más alta que la masculina en el grupo de estudios superiores de tercer ciclo. Un alto nivel de estudios constituye, por tanto, un poderoso instrumento de igualación en los comportamientos laborales de hombres y mujeres. Una mujer que estudia como mínimo hasta los 23 años difícilmente está dispuesta a que desaparezca de su horizonte vital el trabajo fuera del hogar. Podrá sufrir el paro, condiciones laborales discriminatorias, dificultades para poder desarrollar como le gustaría otros aspectos básicos de su condición de mujer... No obstante, su participación en el mercado laboral es una opción vital, una decisión prácticamente irreversible, porque en ella está comprometida algo que ha dejado de ser accesorio o subsidiario y que se ha convertido en un aspecto esencial de su autopercepción como mujer.

Pero no se trata sólo de un instrumento de equiparación de posibilidades laborales. Es también una respuesta a las necesidades del sistema productivo, que demanda cada vez más trabajos cualificados, los cuales además están mejor pagados y están menos expuestos a desaparecer en períodos de crisis. Para acceder a ellos, es necesario tener un nivel formativo elevado. No se trata, por tanto, sólo de conseguir un puesto de trabajo, sino de optar a una inserción laboral en las mejores condiciones de remuneración y seguridad posibles. Este último aspecto es de gran importancia, dadas las circunstancias que acompañaron al empleo femenino en la crisis económica que se extendió entre la mitad de los setenta y la mitad de los

ochenta. «Las jóvenes de la crisis crecieron en la evidencia de la obligada abnegación a la que conducían las familias numerosas y en la intuición de que la falta de preparación educativa era una de las causas de la indeseable posición laboral de sus esforzadas madres. La posterior expulsión de esos empleos que se produjo durante la crisis confirmó esas sospechas y propició la dimensión individual de lo que sería más adelante una respuesta colectiva: la dedicación a los estudios»⁹.

El resultado de esta respuesta colectiva se manifiesta con claridad en las aulas: el 60% de las mujeres de 20 años sigue estudiando y la tasa de escolarización en todos y cada uno de los años comprendidos en el período de 16 a 29 años –esto es, de enseñanza no obligatoria– es superior entre las mujeres que entre los hombres. En la universidad hace ya bastantes años que son mayoría las mujeres. Esta mayor participación femenina en el sistema educativo se complementa con un mejor rendimiento académico. Según un estudio realizado entre los licenciados que acabaron su carrera en la Universidad Autónoma de Madrid en 1995¹⁰, las mujeres tardan una media de 5,2 años en lograr el título, mientras que en el caso de los varones asciende a 5,6.

La correlación entre nivel de estudios superior y participación laboral entre las mujeres es tan fuerte que reduce de manera sustancial el poder discriminador del resto de las variables objetivas que hemos considerado hasta ahora. Para homogeneizar el ámbito de análisis vamos a considerar únicamente las mujeres comprendidas entre 25 y 49 años. Entre las de 50 años y más las diferencias por nivel de estudios son también importantes, pero el grupo de las universitarias es muy pequeño en números absolutos y la influencia de factores generacionales es muy fuerte. En los grupos de edad de menos de 25 años la distorsión se produce porque en esas edades la mayoría de las universitarias sigue estudiando y, por tanto, su nivel de participación laboral queda muy afectado. Además, es en estos grupos de edad donde las variables estado civil y maternidad son plenamente operativas.

Por lo que se refiere a las diferencias por edad dentro de cada nivel de estudios, podemos apreciar en la tabla 3 que las más bajas se registran precisamente entre las mujeres con estudios universitarios; a partir de los 30 años la tasa de actividad se mantiene en torno al 90%, con variaciones que no superan los ocho puntos.

Con esos altísimos porcentajes de participación laboral de las mujeres con estudios universitarios en todos los grupos de edad considerados, el margen de variación que queda en función de otras variables es muy pequeño. Así se pone de manifiesto al considerar el estado civil (gráfico 5). La

⁹ Garrido, L. J., *op. cit.*, p. 88.

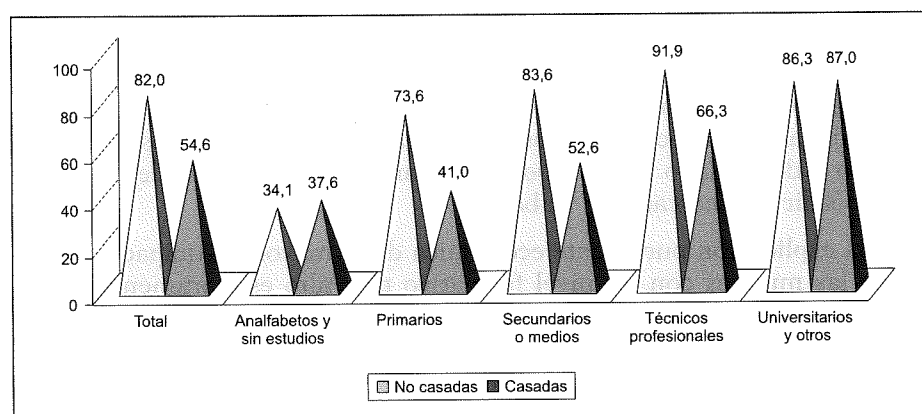
¹⁰ Sáez, F., «El mercado de trabajo de los licenciados universitarios», *Economistas*, n. 77, 1998.

Tabla 3 – Tasa de actividad por estudios terminados de las mujeres de 25 a 49 años. 1998

	Total	Analfabetos	Sin estudios	Primarios	Secundarios o medios	Técnicos profesionales superiores	Superiores 1º ciclo	Superiores 2º ciclo	Superiores 3º ciclo
De 25 a 29	74,59	16,60	40,96	66,07	71,34	87,63	78,36	82,67	46,96
De 30 a 34	67,13	17,83	49,11	51,10	61,51	76,57	89,59	91,09	100,00
De 35 a 39	61,97	33,31	43,14	47,23	59,95	74,97	88,58	88,53	96,03
De 40 a 44	58,58	27,76	42,13	47,83	60,63	71,82	90,28	89,11	92,85
De 45 a 49	48,08	31,56	31,23	37,71	55,31	72,15	87,61	86,96	100,00

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, segundo trimestre, 1998.

Gráfico 5 – Tasa de actividad femenina por estudios terminados y estado civil de las mujeres de 25 a 49 años. 1998



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, segundo trimestre, 1998.

diferencia en la tasa de actividad de las mujeres universitarias casadas y no casadas no llega a un punto. Las diferencias con otros grupos son más pronunciadas. Mientras que las no casadas con estudios medios y profesionales tienen tasas de participación parecidas –e incluso superiores– a las de las universitarias, la importante caída de las tasas de actividad de las casadas en los dos primeros grupos las distancia notablemente del comportamiento de las últimas. El matrimonio apenas modifica la decisión de las mujeres con estudios universitarios de participar en el mercado de trabajo.

Para concretar la influencia de la maternidad en la vida laboral vamos a desagregar los datos correspondientes a las casadas del gráfico anterior (tabla 4). Como ya dijimos antes, aunque en nuestro país cada vez nacen más niños fuera del matrimonio, todavía la correlación matrimonio/maternidad es muy fuerte. En el período considerado (25 a 49 años) es donde se concentran los nacimientos y cuando la crianza de los hijos presenta mayores dificultades de compatibilización. La maternidad apenas interfiere en

Tabla 4 – Tasa de actividad de las mujeres casadas por estudios terminados y grupos de edad. 1998

	Total	Analfabetos y sin estudios	Primarios	Secundarios o medios (excepto técnicos- profesionales medios)	Técnicos profesionales (grados medio y superior)	Universi- tarios y otros
De 25 a 29	62,96	47,38	54,58	57,63	71,55	82,78
De 30 a 34	59,61	44,38	44,98	51,50	67,03	88,82
De 35 a 39	57,17	42,75	44,29	53,09	63,04	86,52
De 40 a 44	54,27	42,27	43,50	53,79	68,30	88,52
De 45 a 49	43,09	30,76	33,90	46,95	60,70	85,25

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, segundo trimestre, 1998.

la decisión de las mujeres con estudios universitarios: en el grupo de 30 a 34 años aumenta la tasa de actividad femenina y en el de 35 a 39 el descenso es de poco más de dos puntos. Este comportamiento es perfectamente lógico, ya que a mayor formación corresponde en general un empleo más seguro y un mejor sueldo. Resulta más ventajoso económicamente seguir trabajando o buscando un puesto de trabajo y contratar un servicio doméstico o de cuidado de los hijos en horario no escolar que dejar de trabajar o salir del mercado de trabajo.

Una explicación puramente económica de la mayor participación laboral de las mujeres con un nivel formativo más alto es claramente insuficiente para poder justificar los resultados de la tabla 5. Incluso con tres hijos, la tasa de actividad de las mujeres españolas se sitúa por encima del 70% y supera el 80% cuando ninguno de los tres tiene menos de tres años. En el resto de los grupos, la tasa de actividad de las mujeres que tienen tres hijos y uno de ellos es menor de tres años, en el mejor de los casos, llega a la mitad de la correspondiente a las mujeres con estudios universitarios. Además, la caída media en el paso de dos a tres hijos cuando uno de ellos tiene menos de tres años es de casi 20 puntos en el resto de los grupos, frente a los 10 puntos de las mujeres con estudios universitarios.

Tabla 5 – Tasa de actividad de las mujeres casadas (o emparejadas) menores de 46 años, atendiendo a su nivel de estudios, número de hijos conviviendo en el hogar y edad menor o mayor de 3 años del menor de los hijos. 1995

	Menos que Primarios		Primarios		Formación Profesional		Secundarios		Universitarios	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
1 hijo	15	44	50	53	63	69	62	69	81	89
2 hijos	36	38	34	44	56	61	59	59	82	87
3 hijos	18	38	27	39	36	58	36	51	72	81
4 o más hijos	16	36	26	38	–	63	43	38	66	74

Notas: La tasa de actividad se ha calculado en relación con el número de mujeres de cada categoría considerada. A: con al menos un hijo menor de tres años. B: sin hijos menores de tres años.

Fuente: Meil, G., *La postmodernización de la familia española*, Acento, Madrid, 1998 (en prensa).

La imagen que transmiten estos datos es la de una resistencia casi numantina de las mujeres universitarias a abandonar el mercado de trabajo, sean cuales sean sus circunstancias personales, sociales y laborales. Han venido para quedarse y no están dispuestas a renunciar a una experiencia que consideran fundamental en su proyecto de vida.

La mujer rural, entre la realidad y el deseo

La participación laboral femenina –como ya dijimos– está estrechamente unida a los procesos de modernización social y económica; es, de hecho, una de sus manifestaciones más relevantes. Quizás por ello se tiende a pensar que en el hábitat rural la tasa de actividad femenina debe ser claramente inferior a la de las zonas urbanas. En la medida en que la actividad productiva predominante en las zonas rurales es la agricultura y la ganadería en régimen de explotación familiar, el concepto de actividad femenina pierde claramente sus contornos. Muchas mujeres que participan habitualmente como ayuda familiar en las tareas agrícolas o ganaderas preguntadas por su situación laboral responderían con el clásico «sus labores», que las catalogaría estadísticamente como inactivas.

Como la EPA no aporta datos laborales desagregados por hábitat o por tamaño poblacional, nos vemos obligados también en este caso a recurrir a medidas indirectas. Para analizar la influencia del hábitat en el nivel de participación laboral de la mujer, hemos recogido en el indicador 1.5.25 del Anexo Estadístico la tasa de actividad femenina, el porcentaje de población que vive en municipios de menos de 1.000 habitantes y el de población activa en el sector agrario en todas las provincias españolas. Intentaremos comprobar en qué medida un mayor porcentaje de población rural y de activos en la agricultura se correlaciona con una menor tasa de actividad femenina.

Respecto al porcentaje de población rural, en términos generales puede decirse que las provincias que presentan bajos índices de ruralidad tienen tasas de actividad más altas que las que presentan altos índices de ruralidad. Todas las provincias en las que la tasa de actividad femenina baja del 30% están situadas en comunidades autónomas con una importante presencia de mundo rural: Castilla y León y Castilla-La Mancha; y entre ellas se encuentran las provincias con mayor porcentaje de población en municipios de menos de 1.000 habitantes. Sin embargo, Lugo y Ourense, dos provincias con un componente rural muy fuerte –aunque no se refleje en el porcentaje de población en municipios de menos de 1.000 habitantes– están entre las provincias con una tasa de actividad femenina más alta.

Por lo que se refiere al peso de la agricultura, es cierto también que en las provincias con una tasa de actividad femenina más baja el porcentaje de activos que se dedica a la agricultura es claramente superior a la media. Sin embargo, no es posible en este aspecto establecer una mínima correla-

ción general. De nuevo las provincias gallegas rompen todo esquema al ostentar a la vez altos porcentajes de activos agrarios y altas tasas de actividad femenina. Almería, Lleida, Huelva, Granada y Córdoba son también ejemplos de provincias con un porcentaje alto de población activa en la agricultura y con tasas de actividad femenina en el estrato medio-alto. No podemos dejar de reconocer, sin embargo, que bajo el mismo concepto de agricultura se agrupan culturas y realidades productivas tan diversas como las de la agricultura intensiva y altamente competitiva de provincias como Almería, Huelva o Lleida, con una estructura empresarial consolidada y buenas perspectivas de futuro, el minifundismo agrícola y ganadero de la cornisa cantábrica o la languideciente y subvencionada explotación cerealista castellana.

Es precisamente la imagen de los pequeños pueblos y de la agricultura del interior peninsular la que actúa como referente de lo rural. En nuestro *Informe España 1997*¹¹ y en el libro *Recuperación de lo rural*¹² pusimos de manifiesto que hoy ya no podemos considerar a estos pueblos como reductos atrasados en lo social y en lo económico y ajenos a los cambios que se están produciendo en nuestro país. Las mujeres de los pueblos también desean trabajar fuera del hogar, pero la oferta de empleo en el medio rural es muy pequeña. «Conforme la oferta de empleos salariales se hace más restringida y en la medida en que las explotaciones familiares van relegando a la mujer a las actividades estrictamente domésticas, ya sea por escaso dimensionamiento o por procesos de mecanización de las tareas agrícolas, disminuye la posibilidad de integración laboral reconocida»¹³. Las que no quieren quedar atrapadas en ese mundo de escasas posibilidades laborales se van a estudiar fuera y no vuelven o abandonan el pueblo y se aventuran a buscar un empleo en la ciudad. Son sus mismos padres los que machaconamente les repiten que en el pueblo no hay futuro. Muchas de las que se quedan acaban aceptando su condición secular de «amas de casa». «La mujer madura (38-50) que ya ha decidido, por matrimonio, trabajo o circunstancias familiares, quedarse en el pueblo, tiene mucho tiempo libre. Tiende a dejar el trabajo del campo. Empieza a preocuparse más de sí misma (cultivo del cuerpo, actividades culturales y formativas). Su gran inquietud es el futuro de sus hijos. Canaliza su insatisfacción personal en la educación de los que todavía requieren su atención [...], pero todavía su papel principal es el de ama de casa, con muchos de los rasgos tradicionales»¹⁴.

¹¹ Fundación Encuentro. CECS, «Lo rural: agonía de un mundo distinto cada vez más cercano», *Informe España 1997*, 1998, p. 3-45.

¹² Martín Patino, J. M., Blanco, A., Vílchez, L. F., Maté, V., Juárez, R., Barbero, J. L. y Chueca, A., *Recuperación de lo rural*, Estudios de la Fundación Encuentro/Caja España, Madrid, 1998.

¹³ Camarero, L. A., Sampedro, M. R. y Vicente-Mazariegos, J. I., *Mujer y ruralidad. El círculo quebrado*, Instituto de la Mujer, 1991, p. 50.

¹⁴ Martín Patino, J. M. et al., *op. cit.*, p. 59.

1.3 Lenta transformación de los valores, las actitudes y los estereotipos

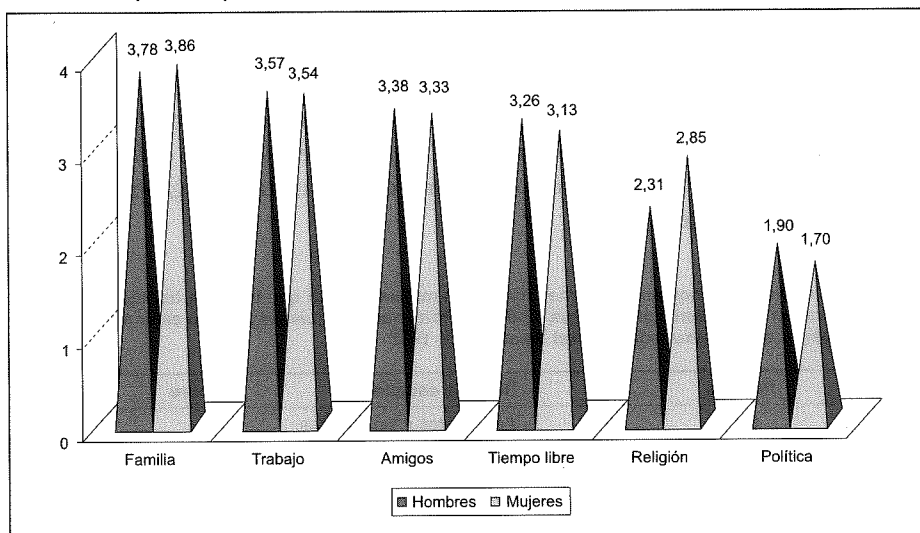
Junto a las variables objetivas que acabamos de analizar, existen otro tipo de factores mucho más difícilmente mensurables, pero que ejercen también una influencia significativa en la decisión de las mujeres de participar en el mercado laboral. Son variables que tienen que ver con los estereotipos, los valores, las actitudes, las mentalidades vigentes en una sociedad, en las personas y grupos que la componen, y que son relevantes o explican en parte su «actuación» laboral.

Para analizar estas variables subjetivas o latentes nos vamos a valer de algunos estudios e investigaciones sobre actitudes, valores y estereotipos en relación con el trabajo de las mujeres, buscando, donde sea posible, las diferencias por género, edad y nivel de estudios. También utilizaremos los resultados de un estudio cualitativo *ad hoc* que hemos realizado en la Fundación Encuentro, donde se han analizado las motivaciones, los problemas, las expectativas y las demandas de la mujer en relación con su inserción sociolaboral.

Un mismo esquema de valores

Familia y trabajo, en ese orden, son los dos aspectos a los que los españoles conceden mayor importancia en sus vidas (gráfico 6). Los datos de

Gráfico 6 – Aspectos importantes en la vida. 1990



Nota: Media obtenida asignando los siguientes valores: 4 (muy importante), 3 (bastante importante), 2 (no muy importante), 1 (nada importante).

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de Andrés Orizo, F., *Los nuevos valores de los españoles. España en la encuesta europea de valores*, Fundación Santa María, Madrid, 1991.

este gráfico resultan demasiado esquemáticos o genéricos, pero tienen la virtud de poner de manifiesto que la valoración del trabajo es prácticamente igual para ambos sexos. Aunque se viva de manera diferente y por más que en muchos casos tenga un significado claramente distinto, que hombres y mujeres valoren prácticamente por igual el trabajo es un dato altamente significativo de los importantes cambios que han acaecido en nuestro país en las últimas décadas. En el estudio cualitativo que hemos realizado, para la práctica totalidad de las entrevistadas, incluso para las que por su edad o formación estuvieron orientadas a ser sólo amas de casa, el trabajo fuera de casa es una dimensión no discutible de la mujer. El trabajo extradoméstico ha entrado a formar parte de los aspectos esenciales en la vida de una mujer, compartiendo el protagonismo con las funciones de madre y esposa que tradicionalmente se le han asignado.

¿Por qué es tan importante –y cada vez más– para las mujeres el trabajo extradoméstico? ¿Qué ha cambiado respecto a lo que ocurría hace 40 o 50 años no sólo en nuestro país sino en prácticamente todos los países occidentales?

No sólo por dinero

Al examinar los resultados del Estudio 2.233 del CIS, dedicado al análisis de las actitudes ante el trabajo extradoméstico de la mujer, un primer dato resulta especialmente llamativo: el 82% de las mujeres manifiesta estar muy de acuerdo o de acuerdo con la afirmación «quieran o no, hoy en día, la mayoría de las mujeres tienen que tener un trabajo remunerado para colaborar en el mantenimiento de sus familias» (tabla 6). Dicho de otro modo, para cuatro de cada cinco mujeres trabajar no es una opción, es una necesidad; una necesidad económica. El hecho de que casi el 74% de los hombres piense de igual manera confirma que se trata de algo más que de una necesidad subjetiva.

Tabla 6 – «Quiéran o no, hoy en día, la mayoría de las mujeres tienen que tener un trabajo remunerado para colaborar en el mantenimiento de sus familias». Porcentaje de quienes afirman estar muy de acuerdo o de acuerdo según sexo, edad y nivel de estudios. 1997

Edad	Hombre	Mujer	Nivel de estudios	Hombre	Mujer
18-24	67,1	80,5	Analfabetos y sin estudios	70,4	72,4
25-34	77,7	84,6	Primarios	76,7	82,6
35-44	74,3	86,8	Técnicos profesionales	73,9	87,1
45-54	76,0	83,5	Secundarios o medios	63,6	82,8
55-64	76,0	83,7	Universitarios	75,4	78,5
Total	73,9	82,0	Total	73,9	82,0

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de CIS, Estudio 2.233, 1997.

En pocas décadas, hemos pasado de una sociedad básicamente de autoconsumo a una sociedad de consumo de masas que ha modificado sustancialmente el concepto de necesidad. Lo necesario para vivir se define socialmente y no resulta muy operativo plantear que, remitiéndonos a la experiencia de otros tiempos, se puede «vivir con mucho menos». Empezamos a hablar de calidad de vida y el estándar a partir del cual la medimos va modificándose e incorporando contenidos –y gastos– nuevos que amplían el concepto de lo necesario para vivir.

Y no se trata sólo de que aumente el catálogo de los productos y servicios que consumimos, sino de que aspectos auténticamente básicos como la crianza y educación de los hijos o la vivienda llevan aparejados cuantiosos gastos que hay que sufragar. Así, son muchas las parejas que necesitan la aportación económica de ambos cónyuges para poder «llegar a fin de mes»; en otros casos, disponer de dos sueldos es lo que establece la diferencia entre «ir tirando» y «vivir confortablemente».

En este contexto de análisis del trabajo femenino desde un punto de vista puramente económico, de presupuesto familiar, no podemos olvidar que vivimos aún en una situación marcada por el riesgo y la aprensión del paro y la incertidumbre en relación con los sistemas de pensiones y de protección al desempleo, en la cual el empleo femenino ofrece a la familia un factor de seguridad nada despreciable y representa una especie de *rol* de aseguramiento frente a la adversidad. Esta visión del trabajo extradoméstico femenino como fuente de ingresos suplementarios para equilibrar el presupuesto familiar o permitir una mejora del nivel de vida familiar, aunque predominante aún, empieza a resquebrajarse hasta por su propia base crematística. Son ya bastantes las familias españolas en las que el sueldo de referencia, por seguridad y en ocasiones también por cuantía, es el de la mujer.

Con todo, las razones económicas no son las únicas que empujan a las mujeres a trabajar fuera del hogar. Como podemos apreciar en la tabla 7, más del 50% de los encuestados manifestaron que les encantaría tener un

Tabla 7 – «Me encantaría tener un trabajo remunerado, incluso si no necesitara el dinero». Porcentaje de quienes afirman estar muy de acuerdo o de acuerdo según sexo, edad y nivel de estudios. 1997

Edad	Hombre	Mujer	Nivel de estudios	Hombre	Mujer
18-24	59,2	65,2	Analfabetos y sin estudios	50,7	45,0
25-34	58,7	63,7	Primarios	54,8	52,1
35-44	59,4	57,8	Técnicos profesionales	58,8	65,0
45-54	56,7	58,8	Secundarios o medios	61,3	65,1
55-64	57,1	45,2	Universitarios	62,5	67,1
Total	57,7	54,8	Total	57,7	54,8

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de CIS, Estudio 2.235, 1997.

trabajo remunerado, incluso si no necesitaran el dinero. Es decir, más de la mitad –tanto hombres como mujeres– buscan en el trabajo algo más que obtener un salario. Aunque se entienda mayoritariamente como una fuente de ingresos, el trabajo representa otro tipo de contenidos: relación con los compañeros, participación en un proyecto, reconocimiento social..., aspectos todos ellos que tienen valor en sí mismos y que son capaces de cualificar al trabajo extradoméstico como algo enriquecedor de la experiencia vital de las personas.

Por edades, mientras que entre los hombres las variaciones son mínimas, entre las mujeres las diferencias llegan hasta los 20 puntos. En el caso de estas últimas se marcan claramente tres grupos: las jóvenes –de 18 a 34 años–, las de mediana edad (35 a 54) y las mayores (55 a 64). Los porcentajes de los dos grupos extremos reflejan las lógicas diferencias de socialización y de horizonte vital. Lo más significativo, con todo, es la persistencia de altos porcentajes entre las mujeres de edades intermedias. En este grupo se concentran las mujeres que vivieron el cambio laboral de los años sesenta y setenta y se vieron expulsadas de sus empleos en la crisis de la década 1975-1985. Muchas de ellas volvieron al hogar y se dedicaron a la crianza de los hijos y al cuidado de su familia. Pero el creciente equipamiento de los hogares y el menor número de hijos liberaron mucho tiempo y muchas energías que no encontraron cauce satisfactorio y que acabaron generando un profundo sentimiento de frustración. A diferencia de anteriores generaciones de mujeres, muchas habían «conocido» el mundo del trabajo y bastantes compañeras suyas siguieron trabajando. En este contexto se vive con mayor agudeza la insatisfacción ante un modo de vida que consideran monótono, ante un verdadero trabajo que no se valora; es frecuente la sensación de vacío, de insignificancia, de falta de identidad. La mujer siente que su mundo es pequeño, frente a las posibilidades de conocimientos y experiencias del hombre y de las mujeres que trabajan. Además, el ama de casa carece de autonomía financiera, lo que la coloca en una clara situación de dependencia. El trabajo fuera del hogar aparece así en estas edades como una puerta abierta a un mundo más amplio en el que aumentan las posibilidades de enriquecimiento personal, de autoestima y de construcción de una identidad propia.

Por lo que se refiere al nivel formativo, se comprueba que a mayor nivel de estudios, mayor grado de acuerdo con la proposición considerada. La correlación con la edad es clara, en la medida en que los jóvenes son los que mayoritariamente han podido acceder a una escolarización prolongada. Es interesante también destacar que a partir de los estudios secundarios, el porcentaje de mujeres que se muestra de acuerdo es claramente superior al de los hombres. Las mujeres formadas muestran un claro deseo de participar en el mercado laboral, aun cuando no tengan necesidad de hacerlo. Los mismos estudios han supuesto un enriquecimiento vital que tiene en el trabajo uno de sus ámbitos naturales de continuidad en

cuanto que en él se auna la rentabilización económica del tiempo dedicado a la formación y la rentabilización personal de poner en práctica los conocimientos y las destrezas adquiridas.

Como resumen de lo dicho hasta ahora respecto a la valoración del trabajo extradoméstico, podemos afirmar que «el trabajo femenino ya no aparece como un remedio para salir del paso sino como una exigencia individual e identitaria, una condición para realizarse en la existencia, un medio de afirmación de uno mismo [...]. En nuestras sociedades, el trabajo profesional de las mujeres se ha autonomizado en gran medida de la vida familiar, se ha convertido en un valor, un instrumento de realización personal, una actividad reivindicada y no sufrida»¹⁵.

La reivindicación de sí misma

Entramos así en el núcleo más profundo y en la respuesta última a la pregunta de por qué, a diferencia de otros tiempos, las mujeres se han lanzado con un ímpetu y una determinación desconocidos al mercado laboral. El trabajo profesional se ha convertido en un instrumento de realización personal. Pero, ¿qué se entiende por realización personal? Realizarse como persona en nuestra sociedad nos remite, entre otros, a los conceptos de individuo y de sujeto.

Individuo es aquel ser que puede ser percibido separadamente, como una unidad que puede estar con otras y entre otras pero que se define por sí misma, tiene entidad propia, se pertenece. Las mujeres entienden perfectamente una frase tan abstracta, porque durante mucho tiempo no han dejado de ser «la... de»; su vida ha estado sometida al genitivo. Esa definición de la mujer siempre en referencia a algo o a alguien distinto de ella misma encubre una clara situación de dependencia afectiva, económica y social de la que las mujeres de hoy quieren escapar. Aprecian cada vez más el valor de la independencia. Independencia no como separación, sino como autonomía, capacidad de decidir sobre su propia vida.

En nuestra sociedad, esa independencia se encuentra enormemente condicionada por la disponibilidad de recursos económicos. No se trata tanto de tenerlos cuanto de obtenerlos: las amas de casa tienen dinero y lo gastan con mayor o menor libertad, pero no es «su» dinero; son económicamente dependientes. Esta subordinación se pone de manifiesto con toda su crudeza en los casos de mujeres maltratadas incapaces de romper con esa situación por no disponer de ingresos propios, o en la incertidumbre o angustia de las mujeres separadas con hijos pendientes de que su ex marido les pase la pensión asignada.

¹⁵ Lipovetsky, G., *La troisième femme. Permanence et révolution du féminin*, Gallimard, París, 1997, p. 221.

Todos estos factores tienen una influencia muy importante en el hecho de que casi un 70% de las mujeres considere que es imprescindible tener un trabajo fuera de casa para poder ser independiente (tabla 8). Lo importante no es ser independiente, sino «poder» serlo. No reclaman tanto una separación de ingresos y gastos como evitar una condena. Las diferencias por grupos de edad apenas son significativas hasta los 55 años; a partir de esa edad desciende claramente el porcentaje de mujeres que manifiestan estar de acuerdo con esa opinión. Las diferencias por nivel de estudios no son grandes entre aquellas mujeres que tienen algún nivel de estudios; sí lo son respecto al grupo de analfabetas y sin estudios, que básicamente coincide con las mujeres de mayor edad.

En todos los grupos los porcentajes de acuerdo de los hombres son inferiores a los de las mujeres. Resulta especialmente llamativo el bajo porcentaje de los hombres de 18 a 24 años y la aún apreciable diferencia entre los que tienen estudios universitarios, de quienes cabría esperar opiniones más coincidentes con las de las mujeres de su mismo nivel educativo. Esto es un índice del arraigo social de algunas actitudes recelosas del coprotagonismo que las mujeres empiezan a ejercer en un papel tradicionalmente masculino y que algunos hombres entienden como amenaza a su propia identidad.

Pero el trabajo extradoméstico no es sólo ni principalmente para muchas mujeres un instrumento que les permite ser percibidas y percibirse como individuos, como seres autónomos con una vida propia y con una capacidad de elegir no limitada por su condición sexual. A través del trabajo pueden manifestarse como sujetos, como actores de su propia vida. En un contexto de cambios profundos en las estructuras familiares –tradicional ámbito de realización de la mujer–, la actividad laboral gana cada vez más protagonismo en la construcción de su identidad.

Si en la condición de individuo la mujer intenta hacerse visible socialmente como un ser independiente, autónomo, en la condición de sujeto manifiesta su voluntad de escribir su propia historia y ser juzgada por ella,

Tabla 8 – «Para una mujer es imprescindible tener un trabajo fuera de casa para poder ser independiente». Porcentaje de quienes afirman estar muy de acuerdo o de acuerdo según sexo, edad y nivel de estudios. 1997

Edad	Hombre	Mujer	Nivel de estudios	Hombre	Mujer
18-24	50,5	73,0	Analfabetos y sin estudios	46,3	51,4
25-34	62,5	73,4	Primarios	57,7	68,7
35-44	59,7	72,2	Técnicos profesionales	57,7	79,7
45-54	62,8	70,7	Secundarios o medios	56,9	72,8
55-64	54,3	64,8	Universitarios	64,0	71,0
Total	57,2	68,2	Total	57,2	68,2

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de CIS, Estudio 2.233, 1997.

de crear y descubrir su propia identidad. En el deseo de ser sujeto late el rechazo a una identidad impuesta desde fuera, desde unos *roles* predeterminados y a los que se invoca como dados por naturaleza.

La importancia creciente del trabajo extradoméstico en la vida de las mujeres españolas no significa que éstas lo hayan absolutizado o que el resto de las dimensiones tradicionales de la mujer –su condición de madre y esposa– hayan sufrido menoscabo. Un 40% de las mujeres está de acuerdo con la afirmación de que una mujer sólo llega a realizarse por medio del trabajo (tabla 9). La formulación de la frase resulta un tanto ambigua y propicia interpretaciones diversas. De ahí que un 40% pueda considerarse un porcentaje muy alto o todavía corto.

Sin embargo, lo más interesante de la tabla es la comparación de los datos de los grupos conformados a partir de las distintas variables. En primer lugar, el porcentaje de acuerdo entre los hombres es superior en más de cuatro puntos al de las mujeres. Es un resultado lógico, dada la clara división de *roles* entre el hombre y la mujer que aún persiste en nuestra sociedad. Por grupos de edad, podemos observar la gran influencia de las variables biográficas: los más jóvenes de ambos sexos comparten un grado de acuerdo con la proposición por debajo de la media; sin embargo, en los dos grupos posteriores (de 25 a 34 y de 35 a 44 años) las opiniones de ambos sexos empiezan a divergir claramente. Nada extraño, por otra parte, ya que se trata de las edades propias de la maternidad y de la crianza de los hijos pequeños, en las que la implicación de la mujer suele ser mucho mayor. En el siguiente grupo de edad (de 45 a 54 años) aumenta notablemente el porcentaje de las mujeres que está de acuerdo con la proposición hasta igualar casi al de los hombres. Es precisamente esa edad en la que las mujeres, tras haberse ocupado intensamente de los hijos y la familia, se encuentran menos absorbidas por las tareas domésticas y familiares y necesitan recuperar o potenciar otros ámbitos de enriquecimiento personal y social.

Al analizar los resultados por nivel formativo, las diferencias se acentúan, especialmente en el caso de las mujeres. En ambos sexos, los por-

Tabla 9 – «Una persona sólo llega a realizarse por medio del trabajo». Porcentaje de quienes afirman estar muy de acuerdo o de acuerdo según sexo, edad y nivel de estudios. 1997

Edad	Hombre	Mujer	Nivel de estudios	Hombre	Mujer
18-24	38,2	38,0	Analfabetos y sin estudios	55,3	47,2
25-34	35,7	33,7	Primarios	47,6	41,2
35-44	41,0	33,0	Técnicos profesionales	39,8	36,7
45-54	46,7	44,7	Secundarios o medios	37,7	38,1
55-64	54,5	47,3	Universitarios	36,0	28,5
Total	44,6	40,1	Total	44,6	40,1

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de CIS, Estudio 2.235, 1997.

centajes de acuerdo disminuyen a medida que aumenta el nivel de estudios. Un mayor nivel formativo suele implicar una experiencia vital y unas expectativas mucho más amplias y diversificadas que limitan en buena medida las valoraciones maximalistas: la vida se puede vivir de muchas maneras; los ámbitos de realización personal son múltiples y no excluyentes. Los estudios medios vuelven a marcar claramente la diferencia. Pero lo más llamativo es la importante bajada que se registra entre las mujeres universitarias y la distancia que en ese grupo se establece con los hombres. A la explicación anterior quizá habría que añadirle algunos otros elementos: en primer lugar, las mujeres con formación universitaria sufren en menor medida que el resto los problemas del empleo y del paro, por lo cual no viven tanto la falta de trabajo sino sus servidumbres; y, en segundo lugar, precisamente por su mayor implicación en el mercado laboral, la maternidad, normalmente tardía, se convierte en una decisión más «grave», más consciente, en cierto sentido, más deseada y valorada.

La alargada sombra de los estereotipos

Es difícil hoy en día encontrar a alguna persona que se manifieste en contra de la igualdad laboral del hombre y la mujer. Como señalamos al comienzo de este estudio, son más de 100 años de luchas, conquistas y aceptaciones institucionales. Sin embargo, este igualitarismo abstracto queda bastante en entredicho cuando se analizan las imágenes y representaciones sociales relacionadas con la familia y el trabajo, precisamente aquellos aspectos considerados por los españoles y los europeos los más importantes de sus vidas. Existen sutiles mecanismos socioculturales que, a través de las actitudes y las conductas ligadas a los estereotipos de género, dificultan la realización efectiva de esa igualdad proclamada.

Algunos autores se muestran muy escépticos respecto a la capacidad explicativa de aspectos como las mentalidades, las representaciones y construcciones sociales, las teorías implícitas o las normas subjetivas en relación con la participación laboral femenina y las condiciones de la misma. No obstante, parece cada vez más aceptado que dichas mentalidades, representaciones o estereotipos funcionan como moduladores de la decisión de la mujer de incorporarse al mercado de trabajo o de abandonarlo.

Los estereotipos son concepciones simplificadas y comúnmente aceptadas por un grupo sobre un personaje, un aspecto de la estructura social o un determinado programa social. En lo que se refiere a las funciones o roles de los hombres y las mujeres refleja la nítida separación tradicional de dedicación a la familia y al trabajo extradoméstico, profundizada en las sociedades industriales. «Las orientaciones de los hombres hacia el trabajo suelen ser enfocadas desde el prisma del *Job Model*, desde el que se asume que el trabajo constituye la clave explicativa central de las actitudes y comportamientos laborales y no laborales de la gente. Mientras que, por el con-

trario, las de las mujeres tienden a serlo desde el *Gender Model*, por el que se explican las actitudes y las conductas atendiendo fundamentalmente a las características personales y a las circunstancias familiares. Desde esta óptica, los hombres acaban siendo percibidos (de acuerdo con los estereotipos de género) como ganadores del sustento, que pueden o no estar casados; en tanto que las mujeres lo son como esposas de trabajadores, que pueden o no estar empleadas. El ejercicio profesional aparece como un *rol* central para aquéllos y sólo como periférico, eventual y complementario –en la medida en que además resulte compatible con otras funciones supuestamente principales– para éstas»¹⁶.

Desde este punto de vista, el trabajo extradoméstico de la mujer se considera menos importante que el del marido; se trata, en todo caso, de un complemento o apoyo al ingreso principal, que es el del marido. El ámbito profesional es el espacio de realización propio del hombre, no de la mujer, quien lo encuentra en la familia y en la maternidad. Por eso la mujer ha de abandonar su trabajo si éste supone un obstáculo en la carrera profesional de su marido o limitar su propia carrera profesional para «no estar por encima» de él. La dedicación a la familia, para la que la mujer está mejor preparada que el hombre, no debe quedar condicionada por los intereses laborales de la mujer; la movilidad geográfica o funcional de la mujer y sus oportunidades de promoción laboral deben quedar supeditadas al cumplimiento de sus funciones como esposa y como madre.

Para el análisis de los estereotipos de género, nos vamos a servir de una investigación no publicada del Instituto de la Mujer, *Estereotipos sexuales, usos del tiempo, transmisión de la igualdad de género a través de la educación y actitudes igualitarias*¹⁷, donde se estudian en función de distintas variables y con una perspectiva temporal que nos permite medir su evolución. A partir de un análisis factorial, se determinaron dos ámbitos claramente definidos: el primero tiene que ver con el reparto de tareas en la familia, la maternidad como principal fuente de sentido para la mujer y la virtud que exige su función de guía moral; el segundo enfatiza los aspectos «perversos» de una actividad «no natural», como es el trabajo extradoméstico de la mujer. Al primero se le denominó «estereotipia de *rol* familiar» y al segundo «estereotipia de *rol* laboral». Se utilizaron nueve ítems (cuadro 2) respecto a los cuales los entrevistados tenían que manifestar su grado de acuerdo en función de una escala que iba del 1 (totalmente de acuerdo) al 5 (totalmente en desacuerdo).

¹⁶ Batista, J. M., Blanch, J. M. y Artés, M., *Actitudes y calidad de vida*, Instituto de la Mujer, 1992, p. 7 (no publicado).

¹⁷ Esta investigación ha tenido dos momentos de aplicación –en 1993 y 1996–, en cada uno de los cuales se realizaron 1.254 entrevistas entre la población de 18 y más años, de ambos sexos, residente en todo el territorio nacional.

Cuadro 2 – Ítems para medir la estereotipia de género

Ítems correspondientes a la estereotipia de <i>rol</i> familiar	
–	Es mejor que una mujer intente lograr seguridad animando a su marido en el trabajo que ponerse delante de él en su propia carrera.
–	Si un niño o una niña está enfermo/a y ambos padres están trabajando debe ser generalmente la madre la que pida permiso en el trabajo para cuidarle.
–	Considero bastante más desagradable que una mujer diga tacos y palabras malsonantes que el que los diga un hombre.
–	Es más importante para una mujer que para un hombre el llegar virgen al matrimonio.
–	Es natural que hombres y mujeres desempeñen tareas diferentes.
–	La maternidad es la mayor fuente de satisfacción que una mujer puede tener.
Ítems correspondientes a la estereotipia de <i>rol</i> laboral	
–	Cuando un porcentaje elevado de mujeres comienza a acceder a una profesión, ésta tiende a perder prestigio social.
–	La mujer que se limita a su profesión tiende a adoptar rasgos y comportamientos masculinos.
–	En el trabajo las mujeres no suelen tener ideas originales porque están demasiado preocupadas por su seguridad laboral.

Fuente: Instituto de la Mujer, *Estereotipos sexuales, usos del tiempo, transmisión de la igualdad de género a través de la educación y actitudes igualitarias* (no publicado).

En el estudio se midió el efecto de siete variables: sexo, edad, ingresos, estudios terminados, hábitat, estado civil y situación laboral. En ambas estereotipias, tres de esas variables generan diferencias significativas: los estudios terminados, la edad y el sexo. La fortaleza de los estereotipos aumenta con la edad y es mayor entre los hombres que entre las mujeres; guarda una relación inversa, en cambio, respecto al nivel de estudios. También es interesante señalar que existe mayor estereotipia de *rol* familiar en los municipios con menos de 10.000 habitantes.

La tabla 10, en la que se comparan los datos de 1993 y de 1996, muestra que la estereotipia decrece, tanto en la muestra global como en la de hombres y la de mujeres. También se comprueba en esta tabla que sigue siendo mayor la estereotipia de *rol* familiar que la de *rol* laboral. Es decir,

Tabla 10 – Evolución en la estereotipia de *rol* según sexo. 1993-1996

	Total			Mujeres			Hombres		
	1993	1996	Variación absoluta 93-96	1993	1996	Variación absoluta 93-96	1993	1996	Variación absoluta 93-96
Estereotipia de <i>rol</i> : escala total	2,96	2,77	-0,19	2,86	2,70	-0,16	3,05	2,85	-0,20
Estereotipia de <i>rol</i> familiar	3,37	3,20	-0,17	3,28	3,16	-0,12	3,37	3,23	-0,14
Estereotipia de <i>rol</i> laboral	2,17	1,94	-0,23	2,08	1,80	-0,28	2,27	2,08	-0,19

Nota: Se ha utilizado como medida una escala de 1 a 5. Mayores puntuaciones en la escala implican mayor estereotipia.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de Instituto de la Mujer, *Estereotipos sexuales, usos del tiempo, transmisión de la igualdad de género a través de la educación y actitudes igualitarias* (no publicado).

sigue siendo más fuerte la resistencia a la igualación del reparto de tareas dentro de la familia y en lo que tiene que ver fundamentalmente con el cuidado y educación de los hijos que a la aceptación del trabajo extradoméstico como un ámbito natural para la mujer y en el cual puede rendir tanto y ser tan competitiva como el hombre. Éste es un fenómeno común en todos los países de nuestro entorno: «El creciente consenso entre las mujeres y hombres eurooccidentales en torno a la igualdad de género en la esfera pública coexiste con una fuerte resistencia al cambio en las actitudes relativas a los roles familiares de las mujeres [...] ven con buenos ojos la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, siempre que no haya hijos pequeños de por medio. En tal caso, la mayoría se muestra contraria al empleo fuera del hogar de las madres de hijos en edad preescolar, aceptándose –como mal menor– el trabajo a tiempo parcial»¹⁸. Por último, las diferencias entre hombres y mujeres son mayores en la estereotipia de *rol* laboral que en la de *rol* familiar, lo cual indica que todavía está arraigada entre las mujeres la idea de su mayor protagonismo en la maternidad y en el hogar –en el cuidado y educación de los hijos–.

El estudio cualitativo que hemos realizado confirma e ilustra la persistencia de los estereotipos de género que estamos comentando. Respecto al estereotipo de *rol* laboral, es altamente significativo que las mujeres expresen que su trabajo fuera del hogar se considera como un proyecto propio y no de la pareja. Aunque hay excepciones, en la mayoría de los casos la mujer no se siente acompañada por su pareja en su trayectoria profesional. Pocos hombres anteponen el desarrollo profesional de su mujer al suyo propio, mientras la situación contraria es la predominante. Así tenemos que mientras el «proyecto profesional» del hombre acaba siendo un «proyecto familiar», el de la mujer es singular, suyo en exclusiva, aunque encuentre (en los casos más favorables) comprensión y ayudas puntuales. El implícito que aquí funciona es que el proyecto principal de la mujer tiene que ver más con lo afectivo que con lo profesional.

Por otro lado, en la definición de sí misma que la mujer hace predominan claramente los *roles* familiares y educativos y tiende a «explicarse» e «interpretarse» ante los demás preponderantemente en clave afectiva, porque así se siente íntimamente, así se vivencia. Aquí encontramos una diferencia con el hombre, pues mientras éste se define ante los demás por la situación sociolaboral, la mujer lo hace por y desde la situación afectiva. No olvida evidentemente que también es médico o empleada, pero tiende a globalizar sus *roles* y a sumarlos en una perspectiva unificadora en la que predominan los afectos.

¹⁸ Batista, J. M., Blanch, J. M. y Artés, M., *op. cit.*, p. 7.

Uso del tiempo

La manifestación más evidente de la influencia y persistencia del estereotipo referente al reparto de las tareas familiares lo encontramos en los datos que se obtienen del estudio del uso del tiempo de hombres y mujeres. Como podemos apreciar en la tabla 11, en la que se recogen las diferencias en el uso del tiempo según sexo de la población española de 18 y más años, las mayores diferencias entre hombres y mujeres se registran en el trabajo doméstico: las mujeres dedican el triple de tiempo que los hombres a las tareas de mantenimiento del hogar y de atención a la familia. La desagregación de este ítem nos permite comprobar que es en los trabajos de la casa (limpiar, lavar la ropa, planchar, hacer las camas, fregar...) donde existe un mayor desequilibrio, seguido del cuidado de la familia; a ambas ocupaciones dedican las mujeres, en promedio, más de seis horas y media al día, frente a una hora y diez minutos, aproximadamente, que dedican los hombres.

Se puede argumentar que esas diferencias están marcadas precisamente por el alto número de mujeres que en nuestro país aún se dedican en exclusiva al trabajo doméstico. Sin embargo, la desagregación de hombres y mujeres en función de que estén ocupados o no, es decir, de que trabajen o no fuera del hogar (tabla 12) nos muestra que las mujeres ocupadas siguen dedicando el triple de tiempo que los varones ocupados al trabajo doméstico. La jornada media en un día laboral de las mujeres que tienen un empleo es de seis horas y media diarias; si a este tiempo le sumamos las cuatro horas y media de trabajo doméstico, nos encontramos con una jornada total de 11 horas, dos más que los varones en iguales condiciones.

Tabla 11 – Distribución de las diferencias en el uso del tiempo según sexo. Media diaria en horas. 1993

	Mujeres	Hombres
Necesidades personales	10,13	10,59
Trabajo remunerado	1,02	3,37
Educación	0,61	0,86
Tiempo libre	8,00	9,27
Trabajo doméstico:	8,03	2,51
Trabajo de la casa	4,77	0,47
Mantenimiento	0,48	0,72
Cuidado de la familia	1,70	0,71
Compras	0,79	0,35
Servicios	0,29	0,26

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de Álvaro Page, M., «Diferencias, en el uso del tiempo, entre varones y mujeres y otros grupos sociales», *REIS*, n. 74, 1996.

Tabla 12 – Usos del tiempo a lo largo de la semana, según sexo y situación laboral. 1996

	Varones ocupados	Varones no ocupados	Mujeres ocupadas	Mujeres no ocupadas
Trabajo profesional				
– Día laboral	7 h 36'	1 h 45'	6 h 29'	52'
– Sábado	3 h 59'	57'	3 h 20'	25'
– Domingo	1 h 23'	35'	1 h 43'	18'
Trabajo doméstico				
– Día laboral	1 h 28'	1 h 57'	4 h 26'	7 h 20'
– Sábado	2 h 48'	2 h 3'	5 h 41'	8 h 14'
– Domingo	1 h 56'	1 h 12'	4 h 15'	5 h 44'
Ocio				
– Día laboral	3 h 19'	4 h 28'	2 h 15'	3 h 25'
– Sábado	5 h 18'	6 h 15'	4 h 36'	4 h 27'
– Domingo	5 h 1'	5 h 20'	3 h 40'	4 h 6'
Descanso				
– Día laboral	7 h 52'	9 h 2'	7 h 22'	8 h 8'
– Sábado	8 h 29'	9 h 40'	8 h 4'	8 h 19'
– Domingo	9 h 7'	9 h 38'	8 h 40'	8 h 46'

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de CIRES, *El uso del tiempo*, 1996.

Estas cifras son el reflejo claro de la famosa doble jornada de las mujeres ocupadas y la raíz del estrés y la tensión que frecuentemente manifiestan. No podemos olvidar, además, que en los presupuestos temporales no se contabiliza el esfuerzo mental que supone prever las actividades de los hijos, planificar el tiempo, preparar los desplazamientos, pensar en las comidas, las compras, las gestiones, actividades todas que suelen recaer en las mujeres. Las mujeres entrevistadas en nuestro estudio cualitativo destacaron la falta de tiempo como uno de sus principales problemas. Esto implica, por un lado, que literalmente no tienen tiempo para todo lo que quisieran hacer –ese «no llegar a todo», que a veces se convierte en «no llegar a nada bien»– y, por otro, que no tienen tiempo específicamente para el descanso personal y para el ocio, para su intimidad, para ella. El resultado es una mujer sin vida propia. Y por carecer de vida propia, acaban resintiéndose las relaciones interpersonales, las familiares y las de amistad.

Es cierto que entre los varones jóvenes parece haber una mayor disposición a colaborar con la mujer en las tareas domésticas y a entrar en un proceso de debate y negociación en la pareja bien diferente de la aceptación de las normas de reparto de las tareas en la pareja recibidas de la tradición. La realidad, sin embargo, sigue siendo que la participación de los varones es puntual y de carácter auxiliar, nunca como responsable princi-

pal o, al menos, como corresponsable; sobre las mujeres recae el peso físico y mental del trabajo doméstico.

¿Por qué persiste un desequilibrio tan grande entre hombres y mujeres, incluso en las generaciones más jóvenes? ¿Se puede interpretar como una simple persistencia de un desequilibrio entre sexos que manifiesta el poder social de los hombres? No se puede negar que en muchos casos esta adscripción de la mujer a las tareas del hogar y del cuidado de la familia se trata de una imposición externa, en la medida en que no es el resultado de una opción libre de las mujeres, sino la manifestación de un reparto socialmente establecido de las tareas familiares entre hombres y mujeres. Sin embargo, no podemos dejar de mencionar otros aspectos importantes y que explicarían ciertas «resistencias» de un buen número de mujeres a admitir una mayor colaboración de sus cónyuges en las tareas domésticas. «Si el lugar preeminente de las mujeres en los *roles* familiares se mantiene no es solamente en razón de las fuerzas culturales y de las actitudes irresponsables masculinas, es también en razón de las dimensiones de sentido, de poder, de autonomía que acompañan a las funciones maternas [...]. Las tareas del hogar son la ocasión de constituir territorios identitarios y personales, de imponer sus criterios, sus formas particulares de pensar y actuar, de hacer valer su concepción de la organización doméstica, de lo apropiado, del orden, de la alimentación o de la decoración»¹⁹.

Del estudio cualitativo que hemos realizado se desprende que la mujer se resiste sobre todo a cambiar *roles* afectivos que considera como parcela propia. Sigue sintiéndose «alma de la casa», responsable y con una enorme capacidad de influencia sobre el bienestar afectivo, emocional y moral del resto de los miembros de la familia, lo que le proporciona un innegable poder sobre los sentimientos. La preocupación por los hijos es sentida como uno de los espacios propios y casi exclusivos de la mujer. Ésta se queja de que los hombres no coeducan realmente, sino que, en el mejor de los casos, colaboran en la educación; lamenta que no haya un papel común padre-madre en la educación de los hijos y en las funciones familiares. Pero, a la vez, se trata de una parcela que la mujer no parece dispuesta a ceder.

La mujer trabajadora, casada y con hijos se rebela ante lo que considera injusto, como es «cargar con muchos pesos», desempeñar diversos *roles* que, en su opinión, debieran estar compartidos, pero, al mismo tiempo, se marca metas diversas en unos casos y en casi todos no renuncia a parcelas vividas como propias. La consecuencia es el agotamiento, el estrés, el desbordamiento. Le resulta difícil hacer la síntesis de elementos contrarios o difíciles de ensamblar en sus opciones vitales; no sabe o no quiere delegar determinadas funciones. Pero independientemente de que quiera o sepa ha-

¹⁹ Lipovetsky, G., *op. cit.*, p. 256-257.

cer esa síntesis, compaginarlo todo en la práctica es muy complicado, porque una cosa son las prioridades afectivas de la mujer –las que están en su mundo de valores, en sus *roles* implícitos y explícitos más o menos asumidos– y otra cosa las prioridades efectivas –las que se ve forzada a tener en cuenta en cada momento y en las que con demasiada frecuencia no encuentra suficientes apoyos personales o institucionales–.

2. Cuando el deseo se hace realidad... a medias

Si la evolución de la tasa de actividad femenina es el índice más claro de la revolución social experimentada por la mujer en las últimas décadas, el análisis de la ocupación nos permite valorar el rendimiento o el éxito de esa decisión mayoritaria de las mujeres españolas. El acceso de la mujer a un puesto de trabajo es lo que hace operativa esa decisión en el resto de los actores sociales. Tener un empleo es lo que modifica de manera sustancial la vida de una mujer, de su familia y de su entorno vital.

El término «ocupada» quizá no sea el más feliz para caracterizar el trabajo remunerado de la mujer. No es menor la «ocupación» de esas más de seis millones de mujeres españolas que se dedican en exclusiva a las «tareas del hogar». Antes de entrar en el análisis de la ocupación femenina, queremos dejar constancia de la enorme importancia económica y social del trabajo doméstico. En el estudio sobre el trabajo del ama de casa realizado por el CSIC y dirigido por M. Ángeles Durán se tipifican hasta 33 actividades distintas y se calcula su aportación económica en términos de contabilidad nacional en un 123% del PIB. Pero no, es menor su importancia en términos de bienestar y de calidad de vida percibida de las personas. El reconocimiento del trabajo doméstico es, por tanto, un tema de enorme trascendencia social que pone en cuestión opciones fundamentales de una sociedad, como la definición de su bienestar o la libre elección vital de las personas y de su futuro.

2.1 *Aprendiendo de la dura experiencia*

En 1968 trabajaban en España 9.165.400 hombres y 2.967.600 mujeres. En 1974, tras seis años de alto crecimiento económico, se alcanzó la cifra de 9.036.800 ocupados y 3.885.000 ocupadas. La llegada de la crisis a partir de 1975 se cebó con las trabajadoras. Especialmente duro resultó para ellas 1975: durante ese año 225.000 mujeres españolas perdieron su empleo, un 5,6% del total de ocupadas. En ese mismo año, el empleo masculino descendió en 125.000 trabajadores, un 1,4%. En el período de recuperación 1985-1990 cambiaron las tornas: el número de ocupados aumentó

en 971.800 y el de ocupadas en 981.900; en porcentaje, las diferencias se amplían considerablemente: 13% para los hombres y 31% para las mujeres.

Este espectacular salto adelante del empleo femenino se produce en un contexto laboral radicalmente distinto al del período 1968-1974. Entonces, en situación de pleno empleo, las mujeres no competían con los hombres por los puestos de trabajo; más bien ocupaban aquellos que no podían ser satisfechos por la mano de obra masculina o que tenían un carácter netamente femenino. Durante la segunda mitad de los años ochenta, sin embargo, la tasa de paro superaba el 20% y, en consecuencia, los puestos de trabajo eran un bien escaso por el que competían hombres y mujeres.

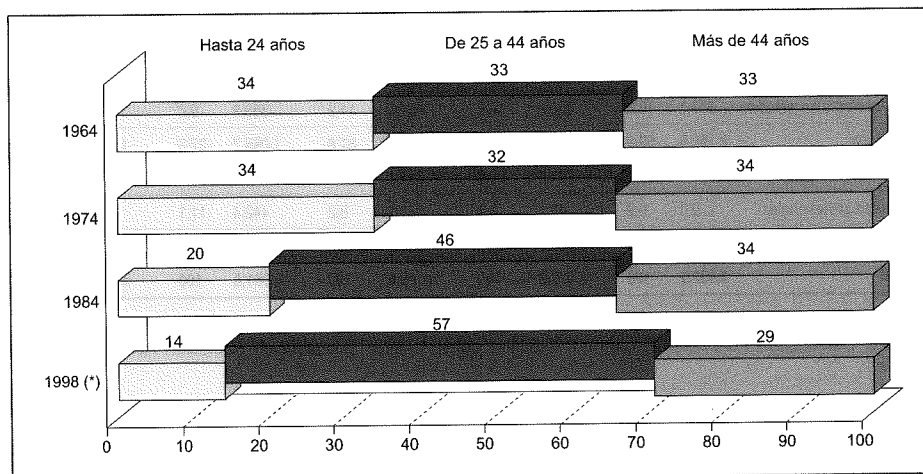
Pero el verdadero cambio estructural en la evolución del empleo femenino se constata de nuevo en el período de profunda crisis de 1991-1993. En esos tres años se pierden 855.200 empleos masculinos, un 10%, mientras que las mujeres ocupadas se reducen en sólo 124.200, un 3%. El cambio respecto a la crisis anterior es meridiano: no sólo el empleo femenino desciende mucho menos que el masculino, sino que en el primer año de crisis, 1991, frente a un descenso de 93.000 ocupados, las mujeres con empleo aumentan en más de 32.000. Nada que ver, por tanto, con lo ocurrido en 1975. Las razones de esta situación hay que buscarlas en el hecho de que la citada crisis afectó sobre todo al sector industrial y a la construcción –con una presencia muy exigua de empleo femenino– y a la mayor calidad de dicho empleo femenino. Respecto a este segundo aspecto, hay que señalar que en la segunda mitad de los años ochenta el empleo femenino aumentó considerablemente –como veremos más adelante– en la Administración y en el sector de servicios públicos, sobre todo en educación, sanidad y asistencia social.

Precisamente por un proceso igual, pero de sentido inverso, en la época de crecimiento económico en la que estamos inmersos, el aumento de la ocupación es mayor entre los hombres. El protagonismo del sector industrial y de la construcción en la reciente reactivación económica, así como la ralentización de la oferta de empleo público, están en la base de este cambio.

Jóvenes y bien preparadas

Las grandes fluctuaciones que acabamos de relatar en el epígrafe anterior han acabado por modificar de manera sustancial la composición y las características del grupo de mujeres que trabajan fuera del hogar. En este sentido, resulta especialmente significativa la radiografía por grupos de edad del empleo femenino a lo largo de las tres últimas décadas (gráfico 7). Hasta 1974 el empleo femenino se distribuía uniformemente a lo largo del ciclo vital: en un período de pleno empleo, con una oferta no cubierta de

Gráfico 7 – Distribución de las mujeres ocupadas por grupos de edad. En porcentaje. 1964-1998



(*) Datos del segundo trimestre.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios números.

puestos de trabajo, mujeres de todas las edades se incorporaron al mercado laboral. A ello contribuyó también el que se tratara, en la mayor parte de los casos, de puestos de trabajo que exigían escasa o nula cualificación académica, con lo cual no se establecía una barrera de entrada para muchas mujeres, sobre todo de cierta edad, que no habían podido alcanzar una titulación académica más allá de los estudios básicos.

Los datos de 1984 empiezan ya a marcar la evolución hacia la distribución actual. Desciende considerablemente la proporción de mujeres trabajadoras de hasta 24 años, aumenta significativamente la de las de 25 a 44 y se mantiene la de las de más de 44. El descenso de las de hasta 24 años se explica por la propia dificultad para encontrar trabajo en una época de aumento del paro y de destrucción de empleo, por la prolongación de los estudios, como respuesta a esa dificultad y a la experiencia vivida en esa década de la mayor vulnerabilidad de los empleos de menor cualificación, y por el aumento de la edad mínima para empezar a trabajar de 14 a 16 años.

En 1998, casi un 60% de las mujeres que trabajan fuera del hogar tiene entre 25 y 44 años, se reduce aún más el porcentaje de las de hasta 24 años y baja un poco el de las de más de 44 años. La bajada de las de hasta 24 años se debe al éxito laboral de su estrategia formativa a lo largo de la segunda mitad de los ochenta y la primera de los noventa. La prolongación de los estudios aparece como una condición casi necesaria para conseguir un empleo con una mínima seguridad y calidad. A ello se añade la mayor dificultad de las mujeres más jóvenes respecto a los hombres para encontrar empleo, lo que se manifiesta en una tasa de paro muy superior. El fac-

Tabla 13 – Evolución de las mujeres ocupadas según el nivel de estudios terminados. Valores absolutos en miles y porcentaje. 1976-1998

	1976		1984		1990		1993		1998 (*)	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Analfabetos y sin estudios	677,1	18,8	450,6	14,7	455,5	11,2	358,8	9,0	242,5	5,2
Primarios	2.152,9	59,8	1.419,3	46,2	1.288,7	31,8	1.095,7	27,5	1.005,9	21,6
Secundarios o medios	565,3	15,7	791,4	25,8	1.311,1	32,4	1.334,8	33,5	1.676,7	36,0
Técnicos profesionales	9,0	0,2	41,7	1,4	331,1	8,2	442,4	11,1	634,8	13,6
Universitarios y otros	198,2	5,5	369,9	12,0	663,2	16,4	749,9	18,8	1.103,7	23,7
Total	3.602,5	100	3.072,9	100	4.049,6	100	3.981,6	100	4.663,6	100

(*) Datos del segundo trimestre.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios números.

tor formativo está igualmente en la base del aumento del porcentaje de mujeres ocupadas de 25 a 44 años: un alto nivel educativo se ha convertido en el tique de entrada a una oferta de empleos más cualificados en la industria y en los servicios y, sobre todo, en el sector público.

La importancia de la formación que hemos destacado al analizar la distribución del empleo femenino por grupos de edad y el valor estratégico que las mujeres le han concedido se reflejan muy nítidamente en los datos de la tabla 13. En 1976, el 79% de las mujeres ocupadas tenía como máximo estudios primarios, porcentaje que se redujo hasta el 27% en 1998. En el extremo contrario, el 5,5% de las ocupadas tenía estudios universitarios en 1976, frente a un 24% en 1998.

A la vista de estos datos no es exagerado afirmar que estamos hablando de un cambio estructural en lo que se refiere a las características de las mujeres españolas que trabajan fuera del hogar. Las trabajadoras de 1998 tienen poco que ver con las de 1976. Ya no responden a esa imagen de mano de obra de reserva, supletoria o poco especializada. Constituyen un capital fundamental de la economía española y de su capacidad competitiva.

¿Cada vez más iguales?

Los datos que acabamos de comentar en el epígrafe anterior, especialmente los referidos a los últimos años, dan pie al optimismo. La importancia y calidad del empleo de las mujeres crece día a día y éstas van conquistando poco a poco el espacio que les corresponde. Pero cuando se analizan las cifras relativas, cuando se contextualizan los datos absolutos, los resultados van restando entusiasmo y añadiendo cautela a las valoraciones de este proceso.

Así, al analizar las tasas de ocupación (tabla 14), dos hechos llaman la atención: en primer lugar, y a pesar del notable aumento del número de

Tabla 14 – Evolución de las tasas de ocupación por sexo y grupos de edad. 1974-1998

	Hasta 24 años		De 25 a 44 años		De 45 a 64 años		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1974	65,01	48,58	95,37	29,07	87,69	26,46	84,74	32,70
1984	30,34	22,23	79,90	31,73	69,93	21,33	63,50	25,45
1990	40,58	28,80	85,63	41,99	70,52	23,03	69,15	31,98
1993	29,64	22,56	76,71	42,32	65,39	23,68	61,28	31,02
1998 (*)	33,40	22,72	81,16	48,48	68,62	27,91	65,70	35,49

(*) Datos del segundo trimestre.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios números.

mujeres empleadas en las últimas décadas, su tasa de ocupación supera en muy poco el nivel de 1974; y en segundo lugar, la tasa de ocupación masculina casi duplica aún la femenina. La igualdad en el empleo entre hombres y mujeres aparece como un horizonte todavía muy lejano. Aunque el primer hecho pueda resultar descorazonador, sería injusto pensar que no se ha avanzado. Hoy podemos afirmar que están puestas bastantes de las condiciones de posibilidad para un avance real y sostenible hacia la igualdad en la participación en el empleo.

Algunas de esas condiciones de posibilidad se descubren al desagregar los datos y comprobar que existe una realidad muy diferenciada y unas corrientes de fondo que están llamadas a transformar notablemente la realidad laboral de las mujeres españolas. La división por grupos de edad nos muestra dinámicas muy distintas. En el grupo de hasta 24 años, lo más destacable es que desde 1984 no sólo no ha disminuido el diferencial en la tasa de ocupación entre hombres y mujeres sino que ha aumentado. Especialmente llamativos son los datos referentes al último período de crecimiento económico: entre 1993 y 1998 la tasa de ocupación masculina de este grupo de edad ha aumentado en casi cuatro puntos, mientras que la femenina apenas se ha movido.

Una evolución contraria se observa en el grupo de 25 a 44 años. En apenas 14 años, desde 1984 hasta 1998, se ha reducido en 15 puntos la diferencia en la tasa de ocupación de hombres y mujeres. Actualmente, casi una de cada dos mujeres españolas con una edad comprendida entre 25 y 44 años –período en el que se concentran el nacimiento y la crianza de los hijos– trabaja; en 1984 era una de cada tres. Por otra parte, este proceso de reducción es constante y ni siquiera se invierte en momentos de crisis, que sí afectan, y de manera considerable, a los hombres de la misma edad.

En el grupo de 45 a 64 años, las variaciones son pequeñas: la tasa de ocupación femenina apenas sufrió modificación entre 1984 y 1993. No obstante, el aumento significativo que se registra en el período 1993-1998

Tabla 15 – Evolución de los ocupados y tasas de ocupación por nivel de estudios, sexo y grupos de edad. Valores absolutos en miles. 1987-1998

	De 25 a 34 años				De 35 a 44			
	Absoluto		Tasa de ocupación		Absoluto		Tasa de ocupación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1987								
Analfabetos y sin estudios	65,5	29,4	53,0	19,4	171,3	78,3	66,6	21,9
Primarios	738,9	270,5	79,5	28,1	1.130,2	339,1	87,3	24,3
Medios	800,1	395,5	81,3	45,4	422,2	155,7	93,3	41,5
Universitarios	253,8	228,8	70,1	61,6	214,4	110,6	95,0	72,3
Total	1.858,3	924,2	77,4	39,2	1.938,1	683,7	86,9	30,0
1998								
Analfabetos y sin estudios	30,3	11,9	41,39	18,89	69,9	39,6	58,35	25,45
Primarios	264,9	105,5	72,18	35,47	609,8	295,1	81,35	34,77
Medios	1.517,3	835,0	80,35	48,36	1.208,4	605,4	88,35	46,39
Universitarios	347,8	438,1	70,98	63,60	378,2	348,7	94,91	78,91
Total	2.160,3	1.390,5	76,65	50,10	2.266,3	1.288,8	85,99	46,85

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios números.

anuncia un incremento constante a medida que vayan pasando a engrosar ese grupo las cohortes del anterior.

Para hacer un análisis más detallado del grupo donde se concentra más de la mitad del empleo femenino, disponemos de los datos correspondientes a los grupos de 25 a 34 años y de 35 a 44 por nivel de estudios y referidos a los años 1987 y 1998 (tabla 15).

En el grupo de 25 a 34 años son ya pocos los jóvenes de ambos sexos que siguen estudiando. Por tanto, se trata en principio de grupos homogéneos en lo que se refiere a situaciones difícilmente compatibles con el trabajo, al menos en nuestro país. Alguna influencia puede tener la realización del servicio militar en el caso de los jóvenes, pero, en general, podemos decir que se trata de un grupo de edad en el que los condicionantes de ese tipo respecto al mercado laboral son homologables. La diferencia en la tasa de ocupación de hombres y mujeres en este grupo se ha reducido en 12 puntos: de 38 a 26. Por nivel de estudios, si prescindimos de los analfabetos y sin estudios, vemos que la diferencia entre hombres y mujeres se reduce a medida que aumenta el nivel de estudios.

En el grupo de 35 a 44 años la diferencia entre hombres y mujeres se redujo aún más que en el grupo anterior; no obstante, todavía es de alrededor de 40 puntos. También aquí las diferencias disminuyen a medida que aumenta el nivel de estudios y aunque la diferencia entre hombres y mujeres con estudios universitarios es mayor que en el grupo anterior se ha reducido mucho más: siete puntos. Pero lo más significativo es que casi ocho

de cada diez mujeres con título universitario entre 35 y 44 años tienen un empleo.

La contrapartida a este éxito laboral de las mujeres más cualificadas está en el estancamiento y hasta retroceso de las tasas de ocupación femenina en los grupos correspondientes a los estudios medios y profesionales. Cabría, como hipótesis, reformular hacia el futuro la tesis de Luis Garrido sobre una doble biografía laboral de la mujer en función de la edad a una doble biografía en función del nivel de estudios.

Europa, un largo camino por andar

Si la tasa de ocupación actúa como principio de realidad que matiza los logros de la mujer en el ámbito del empleo, la perspectiva europea cercena de raíz toda tentación de complacencia con el camino andado y nos sitúa ante el reto de la convergencia en un aspecto tan básico del desarrollo social y económico.

La tasa de ocupación femenina en nuestro país es la más baja de la Unión Europea; está aún 17 puntos por debajo de la media comunitaria y a una distancia sideral de la de los países del Norte de Europa (tabla 16). No obstante, hace ya años que la tasa de ocupación femenina de estos paí-

Tabla 16 – Tasa de ocupación por sexo en la Unión Europea. 1997

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Alemania	53,6	69,8	16,2
Austria	59,5	80,4	20,9
Bélgica	47,0	67,5	20,5
Dinamarca	71,1	83,9	12,8
España	33,9	63,5	29,6
Finlandia	60,8	66,9	6,1
Francia	52,7	67,7	15,0
Grecia	40,1	74,8	34,7
Holanda	54,9	78,1	23,2
Irlanda	45,3	70,2	24,9
Italia	36,7	66,2	29,5
Luxemburgo	46,5	75,6	29,1
Portugal	58,6	77,2	18,6
Reino Unido	63,9	77,7	13,8
Suecia	67,7	71,2	3,5
UE-15	50,5	70,5	20,0

Nota: La tasa de ocupación se define como el porcentaje de ocupados de 16 a 64 años sobre la población de esta misma edad.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de Comisión Europea, *Employment in Europe 1998*, Luxemburgo, 1998.

ses no avanza, mientras que la tasa de las españolas crece ininterrumpidamente y es lógico que lo haga con un ritmo mayor en el futuro inmediato. No podemos olvidar que en nuestro país hemos vivido en los últimos años la entrada en la edad laboral de las generaciones del *baby-boom*, que ha coincidido con un período de crisis económica que se ha cebado en el empleo juvenil femenino. La menor presión demográfica y el aumento del empleo en los últimos años contribuirán a una mejora sensible de su tasa de ocupación. Al mismo tiempo, irán abandonando la edad laboral las generaciones de mayor edad, aquellas que registran bajas tasas de ocupación.

Respecto a la diferencia entre hombres y mujeres, España presenta también uno de los datos más desfavorables (29,6 puntos). La perspectiva europea, sin embargo, actúa en este aspecto como esperanza y acicate. La realidad de los países europeos que nos preceden en el desarrollo de todo este tipo de procesos sociales –sobre todo los países nórdicos– muestra que se tiende a un acercamiento grande, aunque todavía la diferencia media en la Unión Europea se sitúa en 20 puntos.

Así pues, como en tantos otros aspectos, nos encontramos en medio de un largo camino que nos acerca a la estructura laboral europea. El acompañamiento de nuestros ciclos económicos y demográficos a los de nuestros socios asegura un recorte sustancial de las diferencias, pero son insuficientes para llegar a la equiparación. Para ello, entre otras cosas, es necesario superar los obstáculos que la sociedad y la empresa siguen imponiendo a la compatibilización de trabajo y maternidad y la insuficiente sensibilidad política en este aspecto.

Una vez enmarcado el empleo de las mujeres en nuestro país en sus dimensiones cuantitativas, hemos de acercar la lente del análisis desde distintas perspectivas para descubrir las diferentes texturas y cromatismos de esa realidad. Con demasiada frecuencia quedamos prendidos en el hechizo de los grandes números, de las grandes tendencias, de los horizontes y los retos y no hacemos el esfuerzo de romper ese envoltorio aparentemente uniforme y compacto tras el cual se esconde un mundo lleno de diferencias y de contrastes, y no pocas veces de discriminaciones cuando se trata de personas.

2.2 *La voluntad dirigida*

Un catálogo descompensado y sin grandes variaciones

El primer acercamiento a ese análisis más cualitativo del empleo femenino nos remite a lo que podemos denominar el espacio laboral de la mujer, es decir, los ámbitos económicos en los que desarrolla su actividad. Las diferencias de género han tenido casi siempre una traducción simbólica espacial, de manera que el espacio del hombre y el de la mujer aparecían ní-

tidamente separados o acotados. Respecto al trabajo, la casa y la empresa actuaban como referentes básicos de esa separación. Una vez que la mujer empieza a romper ese límite doméstico, hay que estudiar dónde y por qué ha encontrado hueco o espacio en el mundo laboral.

En datos absolutos, en el segundo trimestre de 1998, 3.762.400 (81%) mujeres trabajaban en el sector servicios, 593.700 (13%) en la industria, 258.800 (5%) en la agricultura y la pesca y 48.800 (1%) en la construcción. La situación actual contrasta notablemente con la de 1964, año en el que se registraba un reparto mucho más equilibrado entre el sector agrícola (29%), el sector de la industria y la construcción (29%) y el de servicios (42%). Todavía en 1976 una de cada cuatro mujeres trabajaba en la industria y una de cada cinco en la agricultura. En los últimos 20 años se ha producido un trasvase masivo hacia el sector servicios. La mecanización de las tareas agrícolas y la profunda crisis industrial de la década 1975-1985 explican el descenso de estos sectores, pero el mayor peso de este desplazamiento recae en la propia terciarización de la economía, en la progresiva aparición de mayores demandas de servicios por parte de las empresas y de los particulares.

La distribución del empleo femenino en la industria no ha variado sustancialmente desde 1964. Hoy como entonces, casi la mitad de las mujeres que trabajan en este sector lo hacen en dos únicas ramas: en la industria textil y de la confección (157.100) y en la industria agroalimentaria (127.800). Las estadísticas no recogen, sin embargo, el importante número de personas –la mayor parte mujeres– que trabajan en la economía sumergida en el primero de estos subsectores y en el del calzado. Desgraciadamente, con frecuencia son los accidentes laborales los que sacan a la luz una realidad que constituye uno de los principales ámbitos de discriminación laboral de la mujer. Incluso socialmente parece haber mayor tolerancia y comprensión hacia este trabajo irregular de la mujer, la única alternativa laboral de muchas de ellas.

Esta infrarrepresentación de la mujer en la industria es quizá la manifestación más palpable del mantenimiento de ciertos estereotipos laborales que sitúan en clara desventaja a la mujer frente al hombre. Se ha argumentado que la mayor parte de los trabajos típicos de la industria se adaptan mejor a las características de los hombres. La realidad muestra que son muy pocos –y cada vez menos– los empleos que, sobre todo por el esfuerzo físico que exigen, pueden catalogarse como específicos de hombres. La ausencia de mujeres en las cadenas de montaje u otro tipo de empleos responde más a las barreras visibles e invisibles que se levantan como consecuencia del mantenimiento –no siempre desinteresado– de unos estereotipos laborales que a una preferencia más marcada de las mujeres por actividades del sector servicios. Es más fácil que una mujer estudie medicina o secretariado que ingeniería o matricería, cuando, en el primer caso,

se va a aceptar y demandar su presencia laboral en esos ámbitos y, en el segundo, va a tener que luchar contra una imagen y unos prejuicios que se van a concretar en una oferta mucho más restringida de trabajo y en una exigencia mayor.

El espectacular aumento de la presencia femenina en el sector servicios en los últimos años no significa que haya cambiado mucho el «menú» de actividades productivas donde las mujeres pueden escoger. De las 3.762.400 mujeres ocupadas en el sector servicios en 1998, casi 1.275.600 trabajan en el comercio y la hostelería, 1.299.200 lo hacen en Administración Pública, educación y actividades sanitarias y de servicios sociales y casi 774.800 están ocupadas en «otras actividades empresariales» –349.800, mayoritariamente en contratos de limpieza y mantenimiento–, «servicios personales» –peluquerías, tintorerías...– y «personal doméstico». Estas ocho ramas de actividad emplean a 3.349.600 mujeres, el 89% de las ocupadas en el sector servicios, por lo que también en este sector podemos hablar de una fuerte concentración del empleo femenino en unas pocas actividades, algunas de ellas «característicamente» femeninas.

A la luz de estos datos, cabe preguntarse, en esa lenta evolución hacia una presencia de las mujeres en los ámbitos de actividad no característicamente femeninos, cuánto hay de preferencia voluntaria y cuánto de respuesta lógica al diferente grado de dificultad de acceso ligado al sexo. La percepción es que en el ámbito laboral la distribución de hombres y mujeres sigue sometida a una nítida separación de espacios casi exclusivos y a veces excluyentes.

Sin niveles intermedios

El análisis del empleo por sectores de actividad tiene una clara limitación: su rígida y estática distribución no da cuenta de los profundos cambios organizativos que se han producido en las empresas en los últimos años y que afectan de manera sustancial a la clasificación del empleo. En este sentido, la tendencia creciente a la externalización de servicios por parte de las empresas y su consiguiente subcontratación aparece estadísticamente como un descenso del empleo en el sector industrial y un aumento en el de servicios, cuando a efectos de actividad laboral apenas hay variación. De ahí que la clasificación por sectores resulte insuficiente para conocer el tipo de empleos que están desarrollando las mujeres. Para ese propósito, es mucho más adecuado el análisis de las ocupaciones.

Como ya señalamos en el apartado anterior, la profesión se va imponiendo como un elemento definidor de la identidad social. En la sociedad actual la percepción y la autopercepción social de las personas va en buena medida ligada a la profesión que desempeñen. Aunque gane tanto o más un fontanero que un técnico intelectual o de gestión empresarial, la ima-

gen y consideración social del primero sigue siendo claramente inferior a la del segundo. Por medio del trabajo, las mujeres están buscando el reconocimiento que tantas veces se les ha negado.

El cambio que se produjo en la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 1993 nos impide retrotraer el análisis más allá de 1994. Sin embargo, creemos que tiene sentido analizar la evolución en este breve período de cuatro años. La tabla 17 nos ofrece una panorámica general de la evolución de las ocupaciones. Al comparar los datos de los hombres y las mujeres, comprobamos que el aumento relativo de la ocupación femenina es mayor que el de los hombres en seis de los nueve grupos considerados²⁰. Destacan sobremanera los grupos 2 y 3, con aumentos relativos muy notables. Entre ambos grupos, suman un aumento absoluto de más de 378.600 ocupadas en cuatro años, casi 9.000 más que en el caso de los hombres.

El 24% de las mujeres que trabajan en 1998 lo hacen en ocupaciones de los dos primeros grupos, frente al 18% en el caso de los hombres. Esta tendencia al aumento del empleo femenino en este tipo de ocupaciones que exigen una alta cualificación académica es más acentuada que en el caso de los hombres, pues, en 1994, dicho porcentaje entre las mujeres era del

Tabla 17 – Evolución de los ocupados por sexo y ocupación. Valores absolutos en miles y porcentaje de variación. 1994-1998

	Hombres			Mujeres		
	1994	1998	% de variación 94/98	1994	1998	% de variación 94/98
1. Dirección de empresas y de la Administración Pública	648,6	756,0	16,6	314,2	364,3	15,9
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	626,3	765,2	22,2	535,5	749,9	40,0
3. Técnicos y profesionales de apoyo	504,6	735,4	45,7	260,5	424,7	63,0
4. Empleados de tipo administrativo	599,7	543,4	-9,4	685,9	708,4	3,3
5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	777,9	807,9	3,9	837,6	990,4	18,2
6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	611,7	564,6	-7,7	197,9	178,5	-9,8
7. Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería. Excepto operadores	1.936,4	2.077,4	7,3	214,6	174,6	-18,6
8. Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	1.079,5	1.177,1	9,0	173,5	196,7	13,4
9. Trabajadores no cualificados	922,8	1.005,8	9,0	764,8	875,1	14,4
0. Fuerzas Armadas	35,5	64,1	80,6	0,1	1,0	900,0
Total	7.743,0	8.496,9	9,7	3.984,6	4.663,6	17,0

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios números.

²⁰ Por sus peculiaridades y la presencia casi testimonial de mujeres, en nuestro análisis no tomamos en consideración el grupo 0, Fuerzas Armadas.

21% y entre los hombres del 16%. La contrapartida está en las ocupaciones que no precisan cualificación: en ellas trabajan el 19% de las mujeres ocupadas, porcentaje muy superior al de los hombres (12%). La presencia de mujeres en puestos de trabajo cualificados en la industria manufacturera, además de ser casi simbólica, se reduce a pasos agigantados.

El resultado pone de manifiesto una vez más la polarización creciente del empleo femenino: aumenta considerablemente el número de mujeres colocadas en puestos de trabajo de alta cualificación, en general seguros y bien remunerados, pero también lo hace el número de las que trabajan en empleos que no requieren cualificación y que están sometidas a condiciones laborales menos ventajosas y, con frecuencia, manifiestamente precarias. A estas últimas podríamos añadir buena parte de las ocupadas en el grupo 5 (trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio).

Al considerar en conjunto y de manera agregada los dos primeros grupos, perdemos muchos datos de interés, algunos de los cuales «corrigen» y matizan considerablemente las posibles conclusiones. Por ello, y por su relevancia social en relación con las diferencias de género, vamos a hacer a continuación un análisis desagregado de ambos grupos.

En el grupo 1, «Dirección de empresas y de la Administración Pública», el número de hombres duplica ampliamente al de mujeres. Se trata, en teoría, de la cúspide del empleo y de la carrera profesional. Decimos en teoría, porque al escuchar o leer ese ítem lo asociamos inmediatamente con altos cargos de la Administración y con directivos y empresarios. Pensamos, por tanto, en puestos de trabajo de alta cualificación, con un elevado prestigio social y unos ingresos muy por encima de la media. La desagregación de los datos (indicador 1.5.26 del Anexo Estadístico) nos permite comprobar que en este grupo están incluidos la gerencia de empresas con menos de 10 trabajadores y, sobre todo, la gerencia de empresas sin asalariados, que en muy pocos casos responderán a las tres características que acabamos de señalar para este tipo de ocupaciones. En el caso de las mujeres, la gerencia de empresas sin asalariados de la hostelería y el comercio supone el 62% del total de ese grupo de directivos y empresarios, el doble que en el caso de los hombres. No son precisamente esos pequeños negocios la cúspide del éxito económico y social.

Donde verdaderamente se concentran los puestos directivos y dirigentes es en el apartado A («Dirección de la Administración Pública y de empresas de 10 o más asalariados») y ahí las diferencias a favor de los hombres no son de 2 a 1 sino de 6 a 1. En los cargos directivos de la Administración y en algunos cuerpos, como el judicial, las diferencias, además de ser menos pronunciadas, se están reduciendo. En la dirección de empresas, la preponderancia masculina es aplastante, aunque, como dato positivo o consolador, se puede destacar que el aumento porcentual de las mujeres en el

período considerado (1994-1998) es mayor (42%) que el de los hombres (24%).

El mayor grado de excelencia formativa alcanzada por las mujeres les está permitiendo conquistar pequeños espacios de este olimpo laboral, pero tropiezan con demasiada frecuencia con prejuicios muy arraigados acerca de las cualidades propias del directivo y con la desconfianza constante en lo que se refiere a la dedicación casi exclusiva o preponderante a la empresa. Estas formas de pensar y estos sentimientos, que muchas veces no se verbalizan ni se reconocen, van construyendo lo que se ha dado en llamar un «techo de cristal», que actúa como freno a la presencia femenina en estos ámbitos. Con ello, la empresa y las organizaciones están perdiendo una fuente importante de recursos. No están aprovechando el potencial de las mujeres. Pero todavía hay otra pérdida más sutil: un estilo de dirección más acorde con las necesidades de la sociedad del siglo XXI. Cuando ingresan en una empresa, las mujeres se ven obligadas a asumir una cultura de trabajo masculina, basada en la competencia, la exigencia y el control, y a renunciar a su estilo específico de hacer, más relacional y creativo. Al margen del esfuerzo que les puede suponer a ellas, esto significa un empobrecimiento para la empresa.

La situación de desventaja de las mujeres que acabamos de constatar en el grupo 1 cambia notablemente en el grupo 2, «Técnicos y profesionales científicos e intelectuales», que corresponde a ocupaciones de alta cualificación y que exigen titulación universitaria. En este grupo muy pronto las mujeres superarán en número a los varones, en un proceso difícilmente reversible. Sin embargo, también aquí la desagregación de los datos (indicador 1.5.27 del Anexo Estadístico) nos ofrece contrastes muy significativos y claramente correctores o restrictivos de interpretaciones triunfalistas respecto a la presencia laboral de la mujer en este tipo de ocupaciones.

De las 750.000 mujeres de este grupo, 571.800 –es decir, casi ocho de cada diez– trabajan en el ámbito de la educación o en el de la sanidad. En el caso de los hombres, dicho porcentaje no llega al 50%. La contrapartida está en el grupo de ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingenierías, donde las diferencias son casi de 10 a 1 y de 5 a 1 a favor de los hombres en el caso de las ocupaciones ligadas a títulos de primer ciclo y de segundo ciclo universitario, respectivamente. Aunque el crecimiento relativo de las mujeres es muy superior, la distancia es tan grande que la equiparación tardará en llegar.

Respecto al futuro, se prevé una fuerte demanda de trabajo en sectores de alta tecnología aplicada (relacionados con las ingenierías superior y técnica), donde la presencia de las mujeres es aún minoritaria. Con ello se abre un nuevo escenario y un nuevo reto de adaptación de las mujeres a las condiciones del mercado laboral. La dificultad de este envite radica en que se trata de ámbitos en los que la presencia femenina en las carreras uni-

versitarias correspondientes es todavía claramente inferior –aunque se camina con rapidez hacia la equiparación– y en que se trata de sectores de prestigio social y de poder, que los hombres defienden como uno de los últimos reductos de su supremacía. A todo ello hay que añadir que se trata de profesiones que se desarrollan mayoritariamente en la industria, un sector –como hemos visto– bastante «refractario» a la presencia de la mujer fuera de las actividades administrativas o de servicios.

Empleo público: el atractivo de la seguridad y la imparcialidad

En los dos grupos de ocupaciones que acabamos de analizar –sobre todo en el segundo–, los mayores aumentos del empleo femenino se concentran en ocupaciones con marcado protagonismo del sector público. Son muchas las posibilidades de que los docentes de nuestros hijos o el personal que nos cuida en un hospital sean mujeres. Y también es muy probable que si acudimos a una oficina de la Administración nos atienda una funcionaria. El empleo público va teniendo cada vez más rostro de mujer.

Los datos recogen fielmente este proceso. De los 1.186.000 asalariados públicos que había en 1974, 903.500 eran hombres y sólo 282.500 mujeres; es decir, un 74% eran hombres y un 26% mujeres. En 1998 había 2.229.000 asalariados públicos; 1.196.100 hombres (54%) y 1.032.900 mujeres (46%). Dicho de otro modo: de los 1.043.000 empleos públicos creados en el período 1974-1998, 292.600 fueron ocupados por hombres y 750.400 por mujeres. Es fácil, por tanto, ese desplazamiento en la identificación de este grupo laboral, mucho más si la referencia que tenemos es la de los incorporados en los últimos años. La importancia del empleo público entre las mujeres se acrecienta aún más si consideramos que, del aumento de 1.482.300 asalariadas que se registró en el período de análisis (1974-1998), 731.900 eran asalariadas del sector privado y 750.400 del sector público (tabla 18).

Estos datos nos remiten a dos preguntas: ¿por qué las mujeres han optado en una proporción tan alta por el empleo público? y ¿por qué han tenido tanto éxito en esa apuesta?

Tabla 18 – Evolución de los asalariados por sexo y sector de trabajo. En miles de personas. 1974-1998

	1974		1984		1993		1998 (*)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Asalariados	6.563,3	2.232,2	5.260,6	2.017,4	5.638,1	2.981,4	6.400,6	3.714,5
Sector público	903,5	282,5	1.197,7	540,1	1.217,4	890,3	1.196,1	1.032,9
Sector privado	5.659,8	1.949,7	4.062,9	1.477,3	4.420,7	2.091,1	5.204,5	2.681,6

(*) Datos del segundo trimestre.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios números.

Respecto a la primera pregunta, resulta lógico que, tras la experiencia de la crisis de los años setenta que ya hemos comentado, las mujeres buscaran puestos de trabajo menos sujetos a los vaivenes de las coyunturas económicas, más seguros. Otra razón de peso en la opción mayoritaria de las mujeres por el empleo público es que en éste la maternidad y la crianza de los hijos no está «penalizada» en cuanto a seguridad y desarrollo profesional. Permite compatibilizar con mayor facilidad su realización como mujer y como madre. Probablemente, las posibilidades objetivas de promoción profesional no son muchas en la Administración o en el empleo público (educación, sanidad...), pero la realidad muestra que en la empresa privada existen muchas barreras, a veces invisibles, que también la limitan. Por otro lado, para las mujeres el empleo público tiene la ventaja de disponer de un sistema de acceso imparcial. Es un obstáculo menos, y no poco importante, que tienen que superar en su inserción laboral. En la empresa privada, generalmente, en igualdad de condiciones de cualificación, capacidad, etc., contratan a un hombre. Por eso las mujeres tienen que ser mejores y demostrarlo día a día. En la Administración, salvo en los cargos de libre designación, la igualdad de oportunidades y condiciones parece garantizada. Por último, el carácter social de su comportamiento hace que muchas de ellas escojan como opción profesional trabajos de servicio social (educación, sanidad, asistencia...), encuadrados fundamentalmente en el sector público.

En cuanto al éxito de las mujeres en el empleo público, es achacable, en primer lugar, al aumento espectacular en su nivel formativo y a la ventaja que están adquiriendo en este ámbito frente a los hombres. También hay que señalar la importante presencia en el empleo público de ocupaciones relacionadas con la educación, la salud y los servicios sociales, identificadas tradicionalmente con el sexo femenino. Pero no se puede olvidar que son ocupaciones, incluso las de más alto nivel, que se han hecho menos atractivas para los hombres: el ascenso en la carrera profesional suele ser corto y difícil, la remuneración que ofrecen ya no es «competitiva», la competencia se ha intensificado notablemente y algunos entienden que la presencia cada vez mayor de mujeres es manifestación y hasta causa de la pérdida de prestigio social de estas profesiones, que, además, presentan la dificultad añadida de tener que dedicar un tiempo largo y sacrificado a la preparación de oposiciones.

Ese éxito laboral también queda matizado cuando se descubre que no ha habido una evolución similar en la distribución por sexo de los niveles más altos de la Administración. En 1992, el 19% de los funcionarios con nivel del 28 al 30 eran mujeres; en 1997, dicho porcentaje había aumentado sólo cuatro puntos, hasta el 23%. Los datos respecto al total de cada grupo son mucho menos favorables para las mujeres: un 1,4% de las funcionarias tenía niveles del 28 al 30 en 1992, porcentaje que se elevó al 2% en 1997; entre los hombres, pasó del 4,6% al 5,6% en el mismo período. Se

puede achacar la persistencia de estas diferencias a la relativamente reciente incorporación masiva de la mujer al empleo público, pero no hay que minusvalorar el hecho de que, en muchas ocasiones, el acceso a esos niveles se produce a través de puestos de libre designación, en los cuales entran en juego algo más que las capacidades, conocimientos y experiencia puramente profesionales.

Por otro lado, no parece arriesgado afirmar que la edad dorada del empleo público ha terminado; probablemente, queda margen de crecimiento en sanidad y en algunos servicios sociales, pero mucho menor en educación. El control del déficit público y los procesos de reforma de las Administraciones son frenos a la expansión del personal que trabaja en este ámbito. Las políticas de crecimiento del empleo público como medida contracíclica en períodos de crisis son ampliamente cuestionadas. Las mujeres se ven abocadas a centrar sus esfuerzos en el sector privado. Cuentan a su favor con una experiencia ya prolongada, que ha echado por tierra multitud de tópicos discriminantes respecto a la motivación, actitudes y rendimiento en el trabajo. El hecho de que en el período 1993-1998 las asalariadas del sector público aumentaron un 16%, mientras que las del sector privado lo hicieron en un 28%, puede anunciar un cambio de tendencia muy interesante.

2.3 En los mismos empleos, pero de diferente manera

No basta con saber cuántas y dónde están ocupadas las mujeres españolas. En el proceso de inserción de la mujer en el mundo laboral, importa analizar también las condiciones en las que se produce ese acceso, para detectar la evolución de la desigualdad respecto a los hombres y la adaptación de la oferta de puestos de trabajo a la mayor complejidad del curso vital de las mujeres y a su condición de mujer, madre y esposa.

De colaboradoras a protagonistas de su trabajo

Una primera aproximación es la que se refiere a la situación profesional de las mujeres ocupadas. Bajo este concepto se recoge la información relativa a los trabajadores en función de que éstos trabajen por cuenta ajena –como asalariados– o por cuenta propia –como empresarios sin asalariados/autónomos, miembros de cooperativa, ayuda familiar o empleadores–. La situación profesional constituye un índice privilegiado para analizar desde un punto de vista social el modo y los condicionantes de la entrada de las personas en el mundo del trabajo y el desarrollo e implicaciones de su actividad laboral.

Para homogeneizar la serie, en la tabla 19 hemos agrupado bajo un término ya en desuso en la estadística laboral –«empleados de producción do-

Tabla 19 – Evolución del empleo en las formas de producción por sexo. En miles de personas. 1974-1998

	1974		1984		1993		1998 (*)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empleados de producción doméstica	2.251,6	1.334,5	1.942,3	981,4	1.636,6	895,5	1.542,3	799,5
Empleadores	352,3	36,0	325,6	33,5	450,6	89,0	545,4	135,1
Asalariados	6.563,3	2.232,2	5.260,6	2.017,4	5.638,1	2.981,5	6.400,6	3.714,6
Tasa de salarización	71,6	62,0	69,9	66,5	72,8	74,9	75,3	79,7
Ocupados	9.167,2	3.602,7	7.528,5	3.032,3	7.741,8	3.981,7	8.497,0	4.663,6

(*) Datos del segundo trimestre.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios números.

méstica»– a los que trabajan en régimen de ayuda familiar, a los empresarios sin asalariados y a los miembros de cooperativas. Se aprecia, en primer lugar, un descenso ininterrumpido de este grupo, tanto entre los hombres como entre las mujeres. En el caso de estas últimas, este proceso tiene una significación especial en lo que se refiere a su inserción en el mercado laboral.

Tradicionalmente, la integración laboral de la mujer se realizaba a través de la ayuda familiar. A lo largo de muchos siglos el trabajo de la mujer ha sido de gran importancia en la marcha de los negocios de artesanos, comerciantes y agricultores. La venta de los productos y la administración de los pequeños negocios eran actividades frecuentemente realizadas por mujeres. El advenimiento de la industrialización y la individualización de los procesos económicos y otros procesos sociales que ya comentamos en el apartado anterior, dieron como resultado que la situación profesional de la mujer en ese contexto se percibiera y se viviera en muchos casos como una situación de dependencia o de clara inferioridad y sin el reconocimiento social y la protección legal que merecía.

Desde esta perspectiva, podemos entender el descenso de las empleadas de producción doméstica como un proceso hacia una inserción más equilibrada, más regulada, más independiente y más justa de la mujer en el mercado de trabajo. El trabajo por cuenta ajena, con un salario, hace «visible» la actividad laboral de la mujer; le confiere una materialidad social que no se reconoce en la misma medida a las empleadas de producción doméstica. Pareciera que éstas no fueran verdaderas profesionales del trabajo. Y a efectos de protección sociolaboral ciertamente no lo son.

La lógica contrapartida a este descenso de las empleadas de producción doméstica es el aumento de las asalariadas. Entre 1974 y 1998 aumentó en 1.482.300 el número de asalariadas, lo que contribuyó a que la tasa de salarización pasara de un 62% a un 80% en el mismo período. Esta tasa es ya claramente superior a la de los hombres. La salarización supone para

muchas mujeres un cambio sustancial en la valoración del trabajo. Además de la materialización o visibilización que antes indicábamos, el salario conlleva un reconocimiento social, aunque sólo sea como expresión de la capacidad teórica de decisión sobre ese dinero o como capacidad de compra. Los fabricantes y los publicitarios han entendido perfectamente la trascendencia de este cambio de la mujer hacia su consolidación como consumidor independiente y cada vez con más recursos.

Sigue habiendo muy pocas empleadoras. Su ausencia casi total de las páginas de economía de los medios de comunicación es un claro índice de este déficit. Según la EPA, en 1998 había en nuestro país 135.100 empresarias con asalariados, no llega a un 3% del total de ocupadas; en el mismo año había 545.400 hombres, un 6% de los ocupados. Este desfase probablemente está lejos de equilibrarse, pero el aumento entre las mujeres en las últimas décadas ha sido muy notable: las 36.000 empleadoras que había en 1974 casi se han cuadruplicado en 1998. Es el grupo que registra un mayor incremento porcentual.

Según el Estudio 2.135 del CIS, los hombres prefieren en mayor medida que las mujeres ser un trabajador por cuenta propia: 59% para aquéllos y 49% para éstas. Por tanto, en las preferencias las diferencias son menores que en los datos reales. Por decirlo de otra forma, las diferencias entre hombres y mujeres son mayores en la realidad que en el deseo. Esta descompensación anuncia la continuidad e intensificación de ese proceso de acercamiento, en este ámbito, entre ambos sexos. El deseo de las mujeres, sus preferencias, tiene un enorme potencial transformador de la realidad, aunque las dificultades son muchas y más aún en la actividad empresarial. Es un mundo que se identifica con la agresividad, con la capacidad de liderazgo entendida muchas veces como autoridad y firme determinación, con la dedicación casi exclusiva al trabajo y con la asimilación entre éxito empresarial y éxito personal. Son todos ellos aspectos que parecen no encajar demasiado con un «perfil femenino». Sin embargo, la misma evolución de la empresa y del contexto empresarial parece anunciar una mayor cotización de actitudes tradicionalmente relacionadas con la mujer: la constancia, el principio de realidad en la ecuación riesgo/seguridad, la capacidad de relacionarse y relacionar, la capacidad de delegar.

Negociar desde la debilidad

El progresivo abandono de las mujeres del modo de producción doméstica no ha supuesto que haya desaparecido la consideración del trabajo de la mujer por parte de algunos empresarios como un trabajo de inferior categoría. La subsidiaridad y dependencia propias de la ayuda familiar se han manifestado en la relación contractual bajo la forma de la precariedad laboral. Para medirla, se suele tener en cuenta la proporción de contratos de duración definida o temporal. No se trata sólo de que su duración sea más

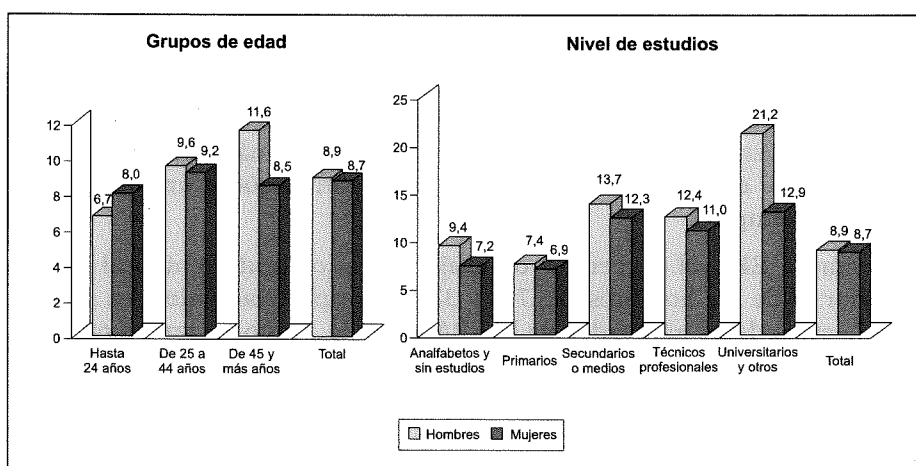
o menos corta y que su finalización aboque de nuevo a la difícil situación del paro ni de que conlleven una menor protección social, sino de que otorga una clara preponderancia al poder del empresario sobre el del trabajador que puede transformarse en arbitrariedad. Frente a esas situaciones, las mujeres aparecen más indefensas. El miedo a perder el empleo, a que no les renueven el contrato, actúa como un inhibidor más fuerte en su caso, en la medida en que les resulta mucho más difícil que a un hombre encontrar un empleo.

Según la EPA, el porcentaje de mujeres con contrato temporal es algo superior al de los hombres (35,7% y 32,4%, respectivamente). La globalidad de estos datos agregados de la EPA esconde, como en tantos otros casos, una casuística de desigualdad manifiesta entre hombres y mujeres. Las cifras de contratación anual del Inem nos permiten, a modo de microscopio, acercarnos a una realidad donde los trazos gruesos y uniformes de la realidad descrita por la EPA se descomponen en múltiples tonalidades y en trayectorias muy diferentes.

Respecto a la duración, el 31% de los contratos temporales que firmaron los hombres en 1998 fueron por un mes o menos; en el caso de las mujeres, dicho porcentaje se elevó hasta un 41% (indicador 1.5.28 del Anexo Estadístico). Si sumamos los de uno a tres meses, nos encontramos que superan el 56%, 12 puntos más que los hombres. Esto implica, en el mejor de los casos, una notable rotación en el empleo. Valgan como ejemplo los frecuentes cambios de las cajeras de los supermercados e hipermercados, de las dependientas de comercio, de los servicios de información, etc.

En la distribución por grupos de edad (gráfico 8), se aprecia que en el porcentaje de contratos indefinidos las mujeres superan a los hombres en el grupo de hasta 24 años y quedan por detrás en los otros dos grupos, especialmente en el de 45 y más años; las mujeres de esa edad que consiguen un empleo sufren una mayor discriminación respecto a los hombres en las condiciones de contratación. Por nivel de estudios, lo que más llama la atención es la enorme diferencia entre hombres y mujeres con estudios universitarios: mientras el 21,2% de los contratos firmados por aquéllos en 1998 fueron indefinidos, las mujeres se quedaron en un 12,9%. A esta mayor precariedad laboral se une, además, el hecho de que, entre los titulados universitarios españoles con empleo, las mujeres sufren también en mayor proporción que los hombres el subempleo: el 34% de las ocupadas con titulación universitaria en nuestro país están subempleadas, frente al 27% en el caso de los hombres.

El acuerdo firmado entre sindicatos, patronal y Ministerio de Trabajo en mayo de 1997 no ha contribuido a mejorar la situación de las mujeres en este aspecto. Del total de contratos indefinidos que se han acogido a esta nueva regulación, el 67% ha correspondido a hombres y el 33% a mujeres,

Gráfico 8 – Contratos indefinidos por grupos de edad y nivel de estudios. En porcentaje. 1998

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de datos Inem.

a pesar de que las mujeres representaban el 45% del colectivo susceptible de beneficiarse de dicho acuerdo.

El trabajo a tiempo parcial debe ser una alternativa real

Es cierto que muchos –probablemente la mayoría– de los contratos a tiempo parcial pueden considerarse contratos precarios. De hecho, según las estadísticas del Inem, el 93,8% de los contratos a tiempo parcial firmados en 1998 han sido contratos de duración determinada. Sin embargo, sería conveniente que tuviéramos claro y aceptáramos que, al menos en teoría, trabajar a jornada parcial no tiene por qué suponer una rebaja en la calidad y estabilidad del empleo ni tampoco una menor motivación laboral de la persona que elige voluntariamente ese tipo de jornada. El trabajo a tiempo parcial está muy extendido en países con un alto desarrollo económico y social y muchos analistas establecen una estrecha relación entre ambos procesos. La creciente complejidad y diversificación de las situaciones y demandas económicas y sociales plantean la necesidad de una diversificación y enriquecimiento similar de la oferta laboral. Desde esta perspectiva debemos analizar e interpretar los datos del empleo a tiempo parcial, un tipo de empleo mayoritariamente femenino.

En el conjunto de los empleados españoles, la presencia del trabajo a tiempo parcial es casi testimonial: sólo un 8%, poco más de un millón de empleados. La distancia con respecto a los países de nuestro entorno es muy grande; la media de la Unión Europea está en el 17%, pero en algunos países supera ampliamente el 20%. No es tan grande la diferencia en cuanto a la distribución entre hombres y mujeres de este tipo de contratos: en

el conjunto de la Unión Europea, el 81% de los ocupados a tiempo parcial son mujeres; en nuestro país ese porcentaje se reduce al 75% (indicador 1.5.29 del Anexo Estadístico).

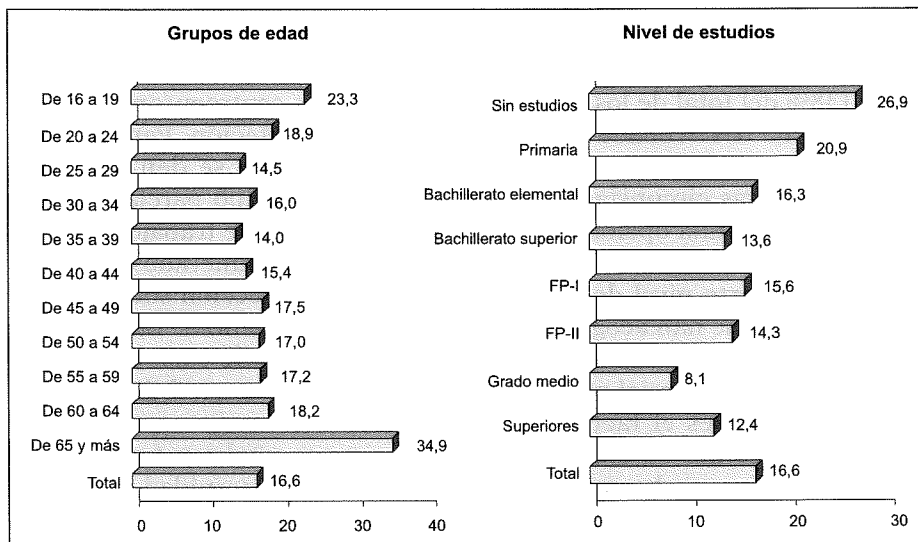
Al hablar de empleo a tiempo parcial, la referencia ineludible es Holanda (38% del total de los ocupados). En este país centroeuropeo es donde más se ha desarrollado esta modalidad de contratación. Para la configuración de un modelo semejante es necesario que se den, como en Holanda, ciertas circunstancias: que el trabajo a tiempo parcial sea fundamentalmente una opción voluntaria y que este tipo de trabajos sean suficientemente estables, de larga duración y bien remunerados, para garantizar un cierto nivel de vida y una adecuada protección social. A este tipo de trabajo se han acogido no sólo mujeres, sino también bastantes jóvenes varones (aunque también en Holanda casi tres de cada cuatro empleados a tiempo parcial son mujeres). El deseo de compatibilizar maternidad y trabajo es el factor determinante de esta mayor presencia de mujeres. El intento de dar respuesta a un aspecto vital tan fundamental para la mujer y para la sociedad entera como es la maternidad y el cuidado de los hijos, a través de la posibilidad de acogerse en buenas condiciones a este tipo de empleo, es una muestra de la madurez y desarrollo de la sociedad holandesa.

También un buen número de mujeres españolas desearía poder compatibilizar mejor su trabajo y las tareas ligadas a la maternidad y al cuidado de los hijos por medio del empleo a tiempo parcial. Según una encuesta del CIS, a la pregunta por la preferencia de trabajar a tiempo parcial o a tiempo completo, un 28% de las mujeres manifestó preferir una jornada a tiempo parcial. En las edades propias de la maternidad, dicho porcentaje asciende hasta casi un 35%. Frente a este deseo de un número apreciable de mujeres españolas de tener un empleo a tiempo parcial, ¿cuál es la realidad?

En primer lugar, hay que decir que la oferta de puestos de trabajo a tiempo parcial es escasa, poco diversificada y poco adaptada a la situación vital de la mujer. Teóricamente, para satisfacer los deseos de ese 28% de mujeres que desearía trabajar a tiempo parcial tendría que haber 1.277.000 empleadas en esas condiciones, medio millón más de las que realmente hay.

Por otro lado, casi el 70% de las mujeres empleadas a tiempo parcial se concentran en la hostelería, los servicios empresariales (fundamentalmente de limpieza), la educación y, sobre todo, el personal doméstico y el comercio (indicador 1.5.30 del Anexo Estadístico). Precisamente por estar encuadradas en esas ramas de actividad, las tasas de parcialidad son mucho mayores entre las mujeres sin estudios o con estudios primarios que entre el resto: 27% y 21%, respectivamente, frente a un 12% entre las que tienen estudios superiores (gráfico 9). Por último, por grupos de edad, las tasas de

Gráfico 9 – Mujeres ocupadas con jornada a tiempo parcial por grupos de edad y nivel de estudios. En porcentaje. 1995



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de Consejo Económico y Social, *El trabajo a tiempo parcial*, Informe 4/1996.

parcialidad son mayores entre las jóvenes y entre las mayores, precisamente los grupos que, según los datos de la encuesta del CIS, en menor medida desearían tener ese tipo de empleo²¹.

Este cuadro poco satisfactorio de la oferta de empleo a tiempo parcial se completa con el hecho de que la gran mayoría de las mujeres con contrato a jornada parcial manifieste que ha accedido a ese tipo de empleo porque no ha podido conseguir otro. Según los datos de la EPA referentes a las causas por las cuales se trabaja a tiempo parcial, sólo el 14% de las mujeres cita como motivo las obligaciones familiares o no querer trabajo de jornada completa. La disparidad de este porcentaje respecto al 28% de mujeres que, según la encuesta del CIS, desearían tener un trabajo de este tipo hay que buscarla en las características de los trabajos a tiempo parcial que se ofertan. La protección social que ofrecen es claramente insuficiente, cuando no prácticamente inexistente²².

²¹ Para un estudio detallado del trabajo a tiempo parcial en España puede consultarse *El trabajo a tiempo parcial*, Informe 4/1996 del Consejo Económico y Social.

²² Los trabajadores a tiempo parcial con jornadas inferiores a 12 horas semanales o 48 mensuales no tienen cubiertas las contingencias por las que no cotizan: jubilación, desempleo, invalidez y viudedad no derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestación por hijo a cargo y asistencia sanitaria derivada de accidente no laboral o enfermedad.

En el contexto de las incertidumbres ligadas a la vida laboral, a la vida familiar y a las prestaciones socioeconómicas características del Estado de Bienestar (pensiones, servicios sociales, guarderías, etc.), dicho déficit de protección social mediatiza enormemente la opción de las mujeres por un empleo a tiempo parcial. Éstas prefieren sufrir la tensión de una doble jornada agotadora y hasta el sentimiento de culpa por no poder dedicar todo el tiempo que quisieran a ser «buenas madres» o «buenas esposas» a arriesgarse a quedar en condiciones manifiestamente precarias o con la incertidumbre de si pasados los años de crianza de los hijos van a poder encontrar un puesto de trabajo semejante al que tenían antes. Todavía está mal visto en las empresas españolas solicitar este tipo de jornada; se entiende como una falta de interés por el trabajo. Esta disyuntiva perversa se acentúa a medida que aumenta el nivel profesional y de remuneración de las ocupaciones.

Sería necesaria una revalorización social del trabajo a tiempo parcial. Es fundamental desligar el concepto de trabajo a tiempo parcial del de empleo precario. La reciente aprobación por parte de los sindicatos y de la Administración de una nueva regulación del trabajo a tiempo parcial en nuestro país, con claras mejoras en lo que se refiere a protección social y definición de la jornada, es un paso positivo en esa dirección. Sin embargo, la retirada de la CEOE de la firma del pacto sobre el nuevo contrato a tiempo parcial, por desacuerdo con algunos de los puntos de la nueva regulación, augura un futuro difícil e incierto a este nuevo contrato. El compromiso de las empresas es básico, tanto para conseguir una mayor oferta de este tipo de trabajos como para que se reconozca la maternidad, el cuidado de los hijos, la propia elección de la mujer, no como un obstáculo y una cuestión personal, sino como un asunto con una importante dimensión social.

Salarios: la suma de todas las desventajas

Muchas de las desventajas laborales de las mujeres que hemos ido analizando en este segundo apartado convergen en la materialización monetaria del trabajo: el salario. Por ello, el salario no es la simple contraprestación neutra de un trabajo realizado; en el salario se reflejan el mayor subempleo femenino, su menor presencia en los trabajos con mayor prestigio social y remuneración, la participación más alta de las mujeres en el empleo temporal y a tiempo parcial... Y se hace presente también algo que cuesta reconocer: todavía está muy arraigada la tendencia y la práctica real de pagar menos a las mujeres que a los hombres por el mismo trabajo. Por tanto, el salario constituye un indicador privilegiado de la evolución de la situación laboral de la mujer y del progreso o retroceso en la igualdad de géneros.

El instrumento más fiable del que disponemos para llevar a cabo una investigación en el ámbito de los salarios es la *Encuesta de Estructura Sala-*

rial 1995²³. Cada trabajador español cobra de media al año 3.032.100 pesetas y una trabajadora, 2.036.100; en términos relativos, el salario medio de las mujeres es un 33% inferior al de los hombres. En un estudio de Eurostat sobre los salarios en cuatro países de la Unión Europea (Suecia, Francia, Reino Unido y España)²⁴, se han recalculado los salarios de las mujeres para aislar efectos estructurales como los que acabamos de señalar. El resultado para nuestro país ha sido que la diferencia salarial media entre hombres y mujeres, con un nivel formativo semejante, que trabajan en el mismo empleo y sector es del 22% a favor de los hombres. La diferencia sigue siendo, en consecuencia, muy notable.

En el mismo estudio de Eurostat se comprueba que las diferencias salariales entre hombres y mujeres en España son claramente superiores a las que se registran en Suecia, pero están parejas, e incluso por debajo, de las de Francia y el Reino Unido. Este dato no constituye ciertamente ningún consuelo, pero indica que, al menos en este aspecto, el retraso respecto a países con una estructura laboral parecida se va recuperando con mayor rapidez.

Por nivel de estudios (tabla 20), las mayores diferencias entre hombres y mujeres se dan entre las personas sin estudios y con educación primaria y las personas con estudios universitarios. En el caso de los universitarios, probablemente sea otra manifestación más del mayor subempleo universi-

Tabla 20 – Ganancia por trabajador y año por nivel de estudios y sexo. En miles de pesetas. 1995

	Hombres	Mujeres	% de variación
Sin estudios y educación primaria	2.610,3	1.514,6	-41,98
Educación primaria completa	2.511,2	1.671,0	-33,46
Educación General Básica	2.296,0	1.572,3	-31,52
Bachillerato	3.717,2	2.544,1	-31,56
Formación Profesional de grado medio	3.003,0	1.898,6	-36,78
Formación Profesional de grado superior	3.330,1	2.142,8	-35,65
Diplomados universitarios o equivalente	4.771,1	2.702,3	-43,36
Licenciados, ingenieros superiores, doctores	6.131,7	3.646,9	-40,52

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Estructura Salarial 1995*, 1997.

²³ Esta encuesta se realiza en todos los países de la Unión Europea con una periodicidad cuatrienal. En nuestro país hasta ahora el INE sólo ha realizado una: la *Encuesta de Estructura Salarial 1995*. Se hizo entre trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización de 10 o más asalariados en los sectores de la industria, la construcción, el comercio, la hostelería, los transportes y comunicaciones, la intermediación financiera, las actividades inmobiliarias y de alquiler y los servicios empresariales; quedan, por tanto, excluidas la agricultura, la Administración Pública, la sanidad, la educación y algunas otras actividades de menor peso en la economía.

²⁴ Eurostat, *Statistiques en bref/Population et conditions sociales*, 15/1997.

tario femenino y, sobre todo, de la escasa y aún reciente presencia de mujeres en puestos directivos de las empresas, donde se concentran los salarios más altos.

Las diferencias salariales por nivel de estudios entre hombres y mujeres tienen su reflejo en las diferencias por ocupaciones (indicador 1.5.31 del Anexo Estadístico). Prescindiendo de las ocupaciones relacionadas con la industria, donde la presencia de mujeres es casi testimonial, las mayores diferencias se producen en los extremos de la escala: los puestos directivos y los de trabajadores no cualificados. En este último grupo destacan los trabajadores no cualificados en servicios y los dependientes de comercio y asimilados. En el primer caso, el alto número de mujeres en las contratas de limpieza, muchas de ellas con jornada parcial, puede explicar esas diferencias; entre los dependientes de comercio, con condiciones laborales similares, aparece una situación de manifiesta desventaja salarial a igual trabajo.

Como dato positivo, podemos destacar el hecho de que las menores diferencias se registran en ocupaciones (profesionales de nivel superior, profesionales de nivel medio y técnicos y profesionales de apoyo) en las que el avance del empleo femenino es constante en los últimos años. Pero esta mejora nos vuelve a enfrentar con la realidad evidente de una segmentación o dualización cada vez mayor del empleo femenino y de las condiciones del mismo.

3. Al borde del desencanto

3.1 *El paro se feminiza*

La evolución de la actividad y del empleo femenino que hemos analizado en los dos apartados anteriores nos muestra un acelerado proceso de cambio. Al hablar de la inserción laboral de la mujer pensamos en ese cambio de mentalidad prácticamente general que se manifiesta en el deseo de construir su propia identidad a partir de uno de sus pilares básicos como es el trabajo extradoméstico o en la presencia cada vez mayor de mujeres en una buena parte de los puestos de trabajo. Pero en esa inserción laboral hay también mucho de frustración, de ilusiones rotas, de infravaloración de las dificultades de conservar o de conseguir un empleo.

Se puede argumentar que la ocupación de las mujeres ha crecido más y a mayor velocidad que la de los hombres. Es cierto, pero no ha progresado lo suficiente para poder absorber sus bolsas de desempleo. A primera vista, con una población activa femenina en crecimiento, que posee niveles de instrucción académica similares a los de los hombres, con políticas que promueven la igualdad de oportunidades, es fácil pensar que los problemas

para obtener un trabajo remunerado son los mismos para todos. No hay razones para tal optimismo: más activas y más ocupadas, pero también más desempleadas. Para los hombres, el paro también ha aumentado, es evidente, pero en menor proporción.

Como podemos apreciar en la tabla 21, en los últimos 20 años la tasa de paro masculina se ha duplicado, mientras que la tasa de paro femenina se ha multiplicado por tres. En valores absolutos, en 1978 el paro masculino doblaba prácticamente al femenino; sin embargo, a partir de 1990 hay más mujeres en paro que hombres. Estos datos reflejan con claridad que una parte importante de las mujeres que han accedido al mercado de trabajo en los últimos años está desempleada. La diferencia respecto a otros tiempos –ya lo dijimos en el primer apartado– es que ante la dificultad o imposibilidad de encontrar un empleo las mujeres no optan ya por abandonar el mercado de trabajo, sino que permanecen en él como desempleadas. Independientemente de que busquen con mayor o menor intensidad un empleo, de que vivan con mayor o menor angustia semejante situación o de que consideren más o menos fundamental para su vida encontrar un trabajo, el hecho de permanecer en el mercado de trabajo es toda una declaración de intenciones acerca de su deseo y voluntad, acerca de la implantación definitiva de un nuevo modelo de mujer.

La concreción de ese deseo y voluntad encuentra su manifestación más clara en los datos de paro del período 1985-1990. Como vimos al analizar la evolución de la ocupación, ése fue el período de mayor crecimiento del empleo femenino. Pues bien, mientras el paro masculino se redujo en casi 750.000 personas, el femenino aumentó en más de 200.000. Esta coincidencia de intenso aumento del empleo e incremento del paro es algo más que el resultado de una coyuntura económica favorable. Es en ese momento cuando cristalizan muchos de los cambios demográficos, educativos

Tabla 21 – Evolución de los parados y de la tasa de paro, según sexo. 1978-1998

	Hombres		Mujeres		Total	
	Absoluto	Tasa de paro	Absoluto	Tasa de paro	Absoluto	Tasa de paro
1978	659.220	7,14	335.060	8,88	994.280	7,65
1980	1.086.980	11,74	538.110	14,15	1.625.090	12,44
1985	1.897.610	20,01	1.063.860	25,43	2.961.470	21,67
1990	1.157.590	11,91	1.266.730	23,83	2.424.320	16,11
1995	1.750.890	18,11	1.828.460	30,22	3.579.350	22,77
1998 (*)	1.375.970	13,94	1.693.990	26,64	3.069.960	18,91
Variación absoluta 78/98	716.750		1.358.930		2.075.680	
% de variación 78/98	108,73		405,58		208,76	

(*) Datos del segundo trimestre.

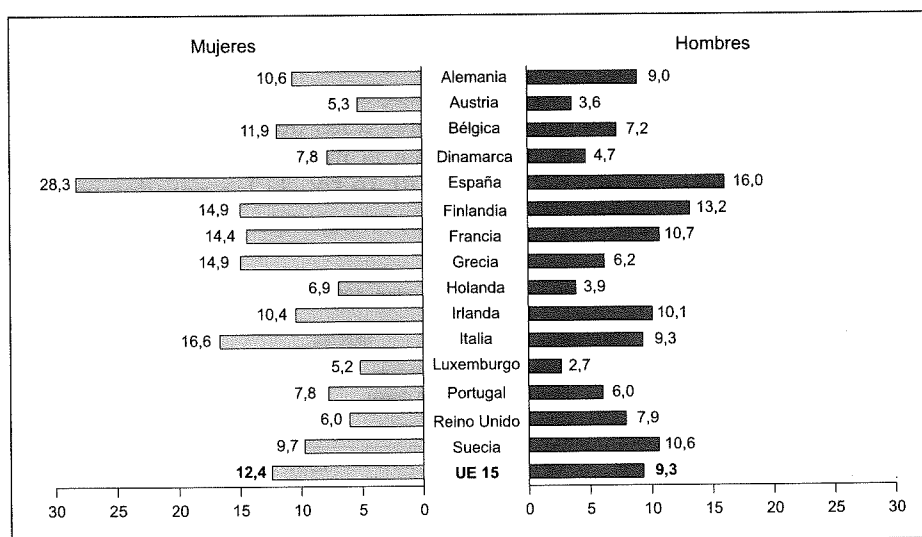
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios números.

y sociales que alumbran definitivamente un modelo de mujer que hace del trabajo extradoméstico una dimensión fundamental de su vida.

Una de las cosas que más llama la atención en la tabla 21 es el hecho de que en el período 1995-1998 el número de parados varones haya descendido en casi 375.000, mientras que en el caso de las mujeres ese descenso haya sido de menos de la mitad (135.000). De este modo, las mujeres paradas han pasado en apenas cuatro años de suponer el 51% del total de parados al 55%. Al igual que vimos con el empleo, estos últimos años, claramente positivos para el paro, han favorecido en mucha mayor medida a los hombres que a las mujeres. A diferencia de lo ocurrido en la segunda mitad de los años ochenta, donde el proceso más llamativo o característico fue la progresiva feminización del empleo, en este período de crecimiento de la segunda mitad de los noventa el fenómeno más característico parece ser el de la feminización del desempleo.

El hecho de que la incorporación de la mujer al mercado laboral en España se haya producido con mucha celeridad y de forma masiva en las generaciones más jóvenes, aun siendo cierto, no debería utilizarse como justificación de una situación de manifiesta desventaja para las mujeres y no debería ocultar que las mujeres siguen sufriendo un trato discriminatorio respecto a los hombres en el mercado laboral. Desaparecidos en muchos casos las características «masculinas» de numerosos trabajos, la ocupación de los mismos debería guiarse por criterios de competencia. Pero lo cierto es que bajo otros criterios poco objetivos –como el tan indefinido de ade-

Gráfico 10 – Tasa de paro por sexo en la Unión Europea. 1996



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de Comisión Europea, *Employment in Europe 1998*, Luxemburgo, 1998.

cuación-, se siguen colando multitud de actitudes de infravaloración y sospecha sobre el trabajo de las mujeres que acaban manifestándose en un paro más elevado.

Si la comparación con los parados varones es desesperanzadora, el contraste con el resto de los países europeos resulta un tanto deprimente (gráfico 10). Mientras que el paro masculino español no llega a duplicar la media, el paro femenino la multiplica prácticamente por 2,3. Además, la diferencia entre la tasa de paro masculina y la femenina es, con mucho, la mayor: 12 puntos. Por tanto, si por una diferencia media de menos de tres puntos, la Unión Europea considera a las mujeres como un grupo –junto con los jóvenes, los parados de larga duración...– que requiere una atención especial, ¿qué cabría hacer en nuestro país?

Se puede aducir que las cifras de paro femenino españolas no son reales, que hay muchas mujeres trabajando en la economía sumergida y en el servicio doméstico no legalizado. Sin embargo, por muy abultadas y reales que sean esas cifras, la realidad laboral de las mujeres no se ve sustancialmente modificada y debemos calificar de completamente inaceptable esta situación. La convergencia en este aspecto es mucho más que una meta de desarrollo económico; es un auténtico test de desarrollo social, de construcción de una sociedad más equilibrada y más justa.

Diferencias menores e irreales

La persistencia de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral se muestra con toda claridad en los datos de la tabla 22. En el grupo de los más jóvenes (hasta 24 años), con niveles formativos equivalentes –e incluso superiores entre las mujeres– y sin condicionamientos de otro tipo –hijos, cuidado de personas mayores o con discapacidad...– las tasas de paro femenino son muy superiores a las del masculino. Esta mayor tasa de paro encuentra su correlato en la mayor dificultad de las mujeres para encontrar su primer empleo. El 19,5% de los parados varones (268.900) buscan su primer empleo, porcentaje que se eleva al 27,4%

Tabla 22 – Parados y tasa de paro por sexo y grupos de edad. 1998

	Hombres		Mujeres		Total	
	Absoluto (en miles)	Tasa de paro	Absoluto (en miles)	Tasa de paro	Absoluto (en miles)	Tasa de paro
Hasta 24 años	419,7	29,47	499,1	43,56	918,8	35,75
De 25 a 44 años	657,8	12,94	947,4	26,12	1.605,2	18,43
De 45 y más años	298,4	8,87	247,5	15,61	545,9	11,03
Total	1.375,9	13,94	1.694,0	26,65	3.069,9	18,91

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, segundo trimestre, 1998.

(464.400) en el caso de las mujeres. Parece evidente que semejante desfase no puede ser imputado en su totalidad a una errónea elección del perfil formativo y profesional por parte de las mujeres. Hay otros elementos menos objetivos que condicionan esta mayor dificultad de las mujeres para encontrar un primer empleo.

La mejora en el grupo de 25 a 44 años es debida a que se trata del período en el que las tituladas universitarias entran de lleno en el mercado laboral, con mejores opciones para conseguir un empleo. Pero no podemos olvidar que se trata de una etapa en la que, sobre todo por causa de la maternidad, no pocas mujeres abandonan el mercado laboral, como comprobamos en el primer apartado. No obstante, hay que destacar que la diferencia negativa respecto a los varones se mantiene alrededor de los 14 puntos, lo que significa que la mejor preparación y competencia sirve como mucho para evitar que aumenten las desventajas.

El mínimo que marca la tasa de paro femenina entre las mujeres de 45 y más años está relacionado con los factores generacionales a los que ya hicimos referencia. Bastantes de las mujeres de ese grupo de edad nunca entraron en el mercado laboral y muchas de las que sí lo hicieron, al perder o dejar su trabajo, pasaron no a una situación de paro sino de inactividad. Este comportamiento nos permite hablar de un paro latente entre las mujeres de más edad: no se identifican como paradas, pero desearían tener un empleo. No obstante, esta inferior tasa de paro de las mujeres de más edad tiene otras variables explicativas también relevantes, como el hecho de que muchas mujeres empleadas trabajen en actividades y sectores –como la Administración y los servicios públicos– que han sufrido en menor medida el azote del paro.

En los dos apartados anteriores hemos visto la notable influencia del nivel de estudios en la situación laboral de las mujeres. Las cifras de paro muestran alguna peculiaridad a este respecto. Mientras que en la población activa y en la ocupada el nivel de estudios de las enseñanzas medias y técnico-profesionales marcaba un claro punto de inflexión, en el caso del paro dicha inflexión sólo se produce en el caso de los estudios universitarios (tabla 23). En el resto de los estudios, las tasas de paro no sufren variaciones significativas y se mantienen, en general, alrededor del 30%. Aunque parece evidente que los estudios universitarios, con un 19% de paro, tampoco suponen ningún seguro contra el desempleo. En este sentido, no deja de ser curioso que los mayores desequilibrios relativos entre hombres y mujeres se produzcan en los estudios profesionales y en los universitarios.

No cabe la menor duda de que educación, formación profesional, empleo y vida laboral están vinculados. Basta recordar que, según la Comisión Europea, el 50% de los parados en Europa no tiene ninguna cualificación y que tener una cualificación antigua, desactualizada o carecer de práctica profesional significa empobrecer las posibilidades de inserción laboral. Sin embargo, el hecho de que las mujeres paradas tengan mejor nivel formati-

Tabla 23 – Parados y tasa de paro por sexo y nivel de estudios. 1998

	Hombres		Mujeres		Total	
	Absoluto (en miles)	Tasa de paro	Absoluto (en miles)	Tasa de paro	Absoluto (en miles)	Tasa de paro
Analfabetos	9,9	20,63	17,0	32,57	26,9	26,85
Sin estudios	110,0	20,89	85,8	29,26	195,8	23,88
Primarios	376,5	13,28	322,0	24,25	698,5	16,78
Secundarios o medios	673,0	15,28	870,4	30,34	1.543,4	21,22
Técnicos profesionales superiores	84,0	11,46	136,2	30,32	220,2	18,63
Universitarios y otros	122,7	9,25	262,6	19,22	385,3	14,31
Total	1.376,1	13,94	1.694,0	26,65	3.070,1	18,92

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, segundo trimestre, 1998.

vo que los hombres –el 36% de los parados tiene como mucho estudios primarios, porcentaje que se reduce al 25% entre las mujeres– no se traduce en avances relativos en su situación laboral.

Después de un período prolongado de desempleo, no sólo se pierden habilidades o conocimientos técnicos, sino también las pautas de comportamiento que conlleva el desempeño de una ocupación. La relación es directa: mayor tiempo en desempleo, mayor necesidad de un reciclaje integral de actualización y de renovación de hábitos de trabajo que logre una adaptación efectiva a los requerimientos de los empleadores. Las mujeres están haciendo un gran esfuerzo en este sentido, pero chocan con una realidad laboral muy poco sensible o que no valora en su justa medida este esfuerzo y sus resultados en términos de aptitud y actitud profesional.

3.2 *El largo camino hacia el desánimo*

El paro no sólo afecta a más mujeres que a hombres, sino que lo hace con más intensidad. El paro de larga duración –aquellos desempleados que permanecen en esta situación un año o más– también es superior en las mujeres. En términos generales, las mujeres padecen períodos más prolongados de desempleo: en situación de paro de larga duración se encuentra el 58,3% de las mujeres paradas (988.300), frente al 47,3% de los varones (650.600).

Con todo, quizá el dato más llamativo es que el 34% de las 1.229.600 mujeres en paro que han trabajado antes (417.600) dejaron su último empleo hace tres años o más, casi el doble que los 221.900 varones en iguales circunstancias (20%). Así pues, las mujeres que pierden su empleo tienen muchas más dificultades que los hombres para volver a recuperarlo. Alrededor de la mitad de las mujeres en paro de 35 y más años que han traba-

jado antes llevan tres años o más en esta situación, lo que significa que difícilmente volverán a encontrar un empleo. En el caso de los hombres es a partir de los 50 cuando las dificultades empiezan a ser llamativas. No parece demasiado aventurado relacionar esta mayor dificultad a partir de los 35 años con la maternidad y con el hecho de que un número importante de las mujeres en paro que antes han trabajado lo hayan hecho en los grupos «servicios de restauración y personales», «servicios de protección y seguridad», «dependientes de comercio y asimilados» y «administrativos», donde existe una alta rotación en el empleo, horarios complicados y bajos salarios y donde se privilegia la presencia de trabajadoras jóvenes.

Ciertamente el paro en cualquier circunstancia es una situación negativa, pero es evidente que no es lo mismo llevar en paro algunos meses que llevar años; el potencial destructivo y desilusionante de un largo período en el que no se puede normalizar la vida como ciudadano y como persona deja profundas huellas de desánimo, frustración e infravaloración. Pero este aspecto común a hombres y mujeres se complica en el caso de estas últimas cuando después de años de formación común, de discursos de igualdad, se tropieza con la dura realidad de tener que enfrentarse a mayores dificultades por el simple hecho de ser mujer.

No se trata de especular sobre el grado de desventaja real que se deriva de estas situaciones, pero el fracaso y la no aceptación repetida, al margen de subjetividades, produce desmotivación. De ahí que también las mujeres se manifiesten como las más afectadas por el desánimo. La EPA define como desanimadas a aquellas personas en situación de inactividad que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar, tanto si lo han intentado como si no. De las 57.500 personas desanimadas, 12.800 son varones y 44.700 mujeres; de éstas, 37.000 son casadas y 35.900 tienen entre 25 y 54 años.

En el fondo, se sigue pensando que la significación del trabajo –y de la falta de éste– no es igual para los hombres que para las mujeres. Sigue latente el estereotipo del reparto de las tareas entre hombre y mujer, de tal manera que para la mujer el trabajo extradoméstico sería en realidad una ocupación secundaria frente a su principal función de madre y esposa. Desde este punto de vista, el paro aparece como una situación menos dramática y urgente para la mujer que para el hombre. Esto acaba justificando la situación de desventaja en el mundo laboral que sufren las mujeres.

3.3 Escasos resultados de las políticas de apoyo

Las desventajas que hemos analizado son el motivo por el cual las mujeres han pasado a ser consideradas como uno de los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo, junto a los jóvenes,

los mayores de 54 años, los parados de larga duración y los discapacitados. A estos grupos se dirigen muchas de las acciones acordadas en la Cumbre de Luxemburgo de 1997, dado que en la mayoría de los países de la Unión Europea estos colectivos son los más difíciles de insertar o reinserir. Entre las cuatro grandes líneas de acción –denominados pilares– aprobadas en dicha cumbre, se incluye una destinada a reforzar la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Dentro del IV Pilar existen tres directrices –números 16, 17 y 18– que tratan de «combatir la discriminación entre hombres y mujeres», «conciliar la vida laboral con la vida familiar» y «facilitar la reincorporación al trabajo». Se insta a los Estados miembros a que tomen las medidas precisas para reducir la desigualdad entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres, incrementar la tasa de ocupación de las mismas, facilitar el acceso a servicios de guardería y asistencia y facilitar especial atención tanto a hombres como a mujeres para favorecer su incorporación a la vida activa tras una ausencia, suprimiendo las barreras que dificultan su reincorporación.

No parece que se aporten demasiadas novedades en el texto; son las mismas declaraciones que se vienen planteando desde muchos años atrás. Es evidente que depende de la voluntad de los países el que cambie el ritmo y la efectividad de las actuaciones. En lo que nos afecta directamente, el *Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 1998* establece una serie de medidas, de las que se han seleccionado aquellas que en principio parecen más interesantes:

- «Coste cero», que consiste en eximir del pago de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a las empresas que realicen contratos a jóvenes o parados de larga duración para sustituir a trabajadoras o trabajadores durante el período de baja por maternidad o adopción.

- Introducción del principio de igual retribución por trabajo de igual valor, modificando para ello el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

- Formación de un número mayor de mujeres en profesiones y ocupaciones que constituyan nuevos yacimientos de empleo y nuevas tecnologías.

- Información y tutoría para la creación de empresas y puesta en marcha de proyectos empresariales que sean llevados a cabo por mujeres.

- Potenciación de las ayudas financieras existentes para mujeres emprendedoras que hayan iniciado una actividad empresarial.

Estas acciones, que pretenden facilitar la inserción profesional y la permanencia en el mercado de trabajo, sin restarles importancia, no suavizan demasiado el grado de dificultad que hay que salvar para encontrar un empleo, máxime si se tiene en cuenta que la actividad de las mujeres está en pleno desarrollo debido a que su tasa de actividad es bastante más baja que

la de los países de nuestro entorno, por lo que aún cabe esperar que las incorporaciones a la vida activa sigan aumentando. El único factor de corrección que puede reducir en parte el número de activas es el descenso en los flujos de entrada de los jóvenes en los próximos años como consecuencia de la baja natalidad.

Son muchas las políticas puestas en marcha destinadas a apoyar a las mujeres en paro, pero serán siempre insuficientes mientras la empresa y los empresarios sigan pensando que contratar a una mujer trae más problemas que contratar a un hombre y se sigan manteniendo muchos de los prejuicios que acompañan a la actividad laboral de las mujeres²⁵. Que las modificaciones legales en materia de igualdad no son aplicadas en todos los casos es sabido, pero hay que añadir, además, que la discriminación en esta materia suele ejercerse de manera invisible.

Por último, en lo que se refiere a la búsqueda de alternativas al trabajo por cuenta ajena o asalariado, no son demasiadas las mujeres –ni los hombres– que estarían dispuestas a crear una empresa o establecerse por su cuenta como autoempleadas. La ascensión del desempleo, que en otros países ha servido para desarrollar el carácter emprendedor, no parece que haya fomentado la creación de empresas o el establecimiento por cuenta propia.

En este contexto se inscribe la Iniciativa NOW (Nuevas Oportunidades para las Mujeres) de la Unión Europea, que se propone contribuir a que las mujeres se beneficien, en igualdad de condiciones, de los efectos positivos que se esperan del crecimiento económico y del desarrollo tecnológico, teniendo en cuenta las dificultades estructurales específicas que éstas sufren en el mercado de trabajo. Las acciones comprendidas en el programa NOW tienen dos finalidades: a) revalorizar y promover la cualificación de las mujeres a fin de que éstas puedan crear sus propias empresas y cooperativas; y b) contribuir a la reinserción de las mujeres dentro del mercado regular de trabajo, con el fin de evitar una agravación de las situaciones de exclusión del mercado laboral y de precarización del empleo femenino. Se financia con recursos del Fondo Social Europeo.

Al amparo de esta iniciativa se han desarrollado varios programas²⁶, cuya evaluación cualitativa muestra un notable grado de satisfacción entre sus participantes²⁷. No obstante, las mujeres siguen mostrando en general

²⁵ Son relativamente frecuentes las noticias sobre mujeres que han sido despedidas después de volver a la empresa tras una baja por maternidad o al quedar embarazadas. Aunque en algunos casos los Juzgados de lo Social obligan a las empresas a readmitirlas, a veces vuelven a ser despedidas aduciendo diversos motivos. La imagen resultante es que se puede ganar ante la justicia, pero al final se pierde el empleo y se hace mucho más difícil encontrar otro.

²⁶ Véase *Síntesis de resultados de la evaluación del II Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1993-1995)*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1997, p. 18-19.

²⁷ *Ibidem*, p. 55.

una escasa disposición a asumir el riesgo que comporta crear una empresa o constituirse en independiente. Los motivos quizás habría que buscarlos, incluso cuando el proyecto presenta una buena viabilidad empresarial, en la dificultad de obtener financiación, la responsabilidad derivada de la toma de decisiones, la pérdida de seguros sociales y en una cultura basada en la seguridad. La mayoría, por lo tanto, busca trabajos asalariados y, a ser posible, de jornada completa. Los empleos a tiempo parcial se aceptan si no hay otra posibilidad, ya que son escasas las personas que prefieren en primera opción, obtener una colocación con este tipo de jornada.

Todas las medidas de apoyo a la inserción laboral de la mujer resultarán insuficientes –y en último término frustrantes– mientras no se modifique el contexto en el que pretenden insertarse, mientras no cambie la cultura de la empresa. Esa transformación, o más bien ampliación, de los fines de la empresa –uno de los objetivos reconocidos y explícitos del programa NOW–, sólo será plenamente operativa cuando las mujeres adquieran el protagonismo económico, social y político que les corresponde. El camino está iniciado, pero –como hemos visto a lo largo de este estudio– aún queda mucho trecho y no carente de dificultades.