

LAURA DE PABLOS ESCOBAR.
PROFESORA TITULAR.
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID

DESIGUALDAD LABORAL y DESDE **LA PERSPECTIVA DE GENERO.**

El importante crecimiento económico del que estamos siendo testigos en el segundo quinquenio de los años noventa y los buenos augurios económicos que se prevén para los primeros años del nuevo milenio en todo el ámbito de la OCDE, no han conseguido reducir significativamente las desigualdades que sufre el mercado laboral desde una perspectiva de género. Estas desigualdades se aprecian claramente en múltiples aspectos. Los contratos suelen ser más precarios, los salarios más bajos, la tasa de paro más elevada, etc.

Las causas que están detrás de estas desigualdades son realmente complejas, siendo de carácter sociológico en buena medida. Sin embargo, creemos que es necesario una mejor identificación de las mismas, junto con la introducción de medidas de política pública decididas y diseñadas específicamente con el objetivo de superar, en la medida de lo posible, el origen de las desigualdades. Solo con una actuación positiva y conocedora de las causas reales que originan el problema es posible avanzar en el terreno de la igualdad laboral entre sexos. A la luz de lo acontecido hasta el momento parece claro que se necesita algo más que medidas legislativas o normativas.

El trabajo que ofrecemos a continuación recoge, de forma realmente sintética, a lo largo de dos epígrafes, los temas siguientes:

En primer lugar se enuncian y se comentan algunas de las situaciones laborales sufridas por las mujeres, que más nos llaman la atención. Por ejemplo: tasas de paro, contratos temporales, trabajo no remunerado, desigualdad de ingresos, etc. Los datos que se ofrecen, siempre que sea posible, incluirán experiencia comparada.

En segundo lugar nos referiremos a las políticas públicas aplicadas en la actualidad en nuestro país al objeto de solventar la desigualdad laboral desde la perspectiva de género. Nos referiremos tanto a las ayudas que se dan a las mujeres paradas (Políticas pasivas) como a las ayudas que pretenden facilitar a la mujer compatibilizar la vida familiar y laboral, políticas de discriminación positiva, políticas de fomento del empleo, etc. (Políticas activas).

1. ANALISIS DEL MERCADO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO.

1.1. Tasa de paro y tipo de contratación.

Quisiera ser especialmente sintética en el desarrollo de este apartado ya que creo que son hechos conocidos por los lectores los que voy a relatar. La tasa de paro en España todavía en 1999 es la más alta de toda Europa y en el caso particular de las mujeres ésta aún se sitúa en niveles intolerables. La tasa de paro femenina casi duplican a las de los hombres.

Por otro lado, los datos muestran como el tipo de desempleo que en la actualidad sufre la población española es desempleo de larga duración. Alrededor de un 30% de los parados continúan en esa situación después de dos años de haber quedado en paro. Además se da la circunstancia de que las mujeres que quedan en paro tienen más dificultades que los hombres para encontrar trabajo. En 1998 el 41% de las mujeres paradas frente al 30% de los varones parados, sufren el problema del desempleo durante más de dos años.

También las mujeres se ven más afectadas por los contratos basura, que es el apelativo vulgar que se les da a los contratos temporales, y por los contratos a tiempo parcial. De forma general, es cierto que la contratación temporal está ganando peso frente a la indefinida de forma ininterrumpida desde 1990. Pero de nuevo las mujeres presentan porcentajes más elevados que los varones. Respecto de la contratación parcial ocurre lo mismo, si bien en este caso cabe pensar que es una de formas que las mujeres pueden utilizar para intentar conciliar su vida familiar y laboral.

¿Qué reflexiones podríamos plantearnos en torno a los datos comentados? Desde luego serían muy numerosas, por lo que me gustaría destacar las siguientes:

. En primer lugar la situación de desigualdad de las mujeres en el mercado laboral es especialmente preocupante en nuestro país, sin que hasta el momento se pueda afirmar que, en términos relativos, su situación haya mejorado de forma sustancial. Me gustaría adelantar, ya que es un tema que se trata posteriormente, que este hecho no es indicativo de una mayor inactividad de las mujeres españolas. En honor a la verdad lo que ocurre es que la mujer española realiza tareas no remuneradas de diversa índole como es el cuidado del hogar, de los hijos, de personas mayores, de enfermos incluso labores agrícolas que no se tienen en cuenta y desvirtúan muy notablemente las cifras de población activa femenina.

- En segundo lugar parece ser que una de las principales formas que tiene la mujer para introducirse en el mercado laboral es a través de contratación temporal, lo que implicaría en cierta forma más trabajo femenino pero ¿en qué condiciones?.

- Decíamos que una posible medida de conciliación de la vida laboral con la familiar es la contratación a tiempo parcial. En muchos de los países de la Unión Europea esto es así,

en España no está tan claro. La cuestión es: ¿hasta qué punto el mercado laboral permite elegir?.

- Es importante constatar la influencia que tiene el hecho de encontrarse en paro con el mayor riesgo de pobreza. Bien es cierto, que los estudios realizados sobre la posible relación entre paro y pobreza no permitían extraer conclusiones contundentes cuando se referían a años anteriores a la década de los noventa¹. Sin embargo en los años noventa parece que la relación entre paro y pobreza aparece mucho más nítida. Trabajos como el de Ayala Cañón, L.(1998), nos muestran claramente que el paro es el primer factor de riesgo de pobreza. En este sentido la situación tan precaria que tienen las mujeres en el mercado de trabajo es uno de los factores que explican el fenómeno que se ha dado en denominar feminización de la pobreza.

- La educación (Vid. Anexo estadístico) ayuda a mitigar el problema del paro en general, y del paro femenino en particular. Por ejemplo en Finlandia, aunque constituye una excepción, en niveles de educación universitaria, es bastante menor la tasa femenina de paro que la masculina: el 5,7% frente al 13,3%. Irlanda, también en el estrato de población que ha cursado estudios universitarios posee una tasa de paro levemente inferior en caso de las mujeres: el 2,8% frente al 3,1%. No es fácil encontrar ejemplos de países donde los parados sean más numerosos que las paradas pero es cierto que la incidencia de la educación es positiva: cuando mayor es el nivel de educación, la situación hombres mujeres frente al paro tiende a ser más igualitaria.

- Los datos recientes de evolución del Paro en general son favorables, pero mantienen las distancias varones-mujeres anteriormente mencionadas. (Vid cuadro num.1 anexo estadístico).

¹ Trabajos como el de Pena y Traperó (1996), que a través de la metodología empleada por Blinder, A.S. y Esaki, H.Y.(1978): “Macroeconomic activity and income distribution in the postwar United States”, llegaron a la conclusión de que el paro sí era determinante del riesgo de pobreza.

La relación lineal especificada en el referido trabajo era:

$$Q_t = \alpha + \beta_1 U(t) + \gamma \pi(t) + \delta T(t) + \varepsilon(t)$$

Donde Q_t representa el nivel de pobreza de cada año

U_t representa el nivel de inflación.

π representa el nivel de inflación.

T es una variable que recoge la tendencia temporal.

Sin embargo, otros trabajos como el de Martín Reyes, G, García Lizana, A., y A. Fernández Morales(1989), que fue pionero en la utilización de la Encuesta de Presupuesto Familiares para estimar niveles de pobreza y posteriormente cruzar datos, no llega al mismo resultado, no encontrando evidencia de que el paro tenga influencia en el riesgo de pobreza.

Cuadro N.1

Tasas de paro en la Unión europea por sexos.1999

**Ambos Mujeres Hombres Diferencia
sexos**

Bélgica	8,6	10,2	7,5	-2,7
Dinamarca	5,1	5,9	4,5	-1,4
Alemania	8,9	9,2	8,6	-0,6
Grecia	--	--	--	--
España	15,7	23	10,9	-12,10
Francia	12,1	14	10,5	-3,5
Irlanda	5,7	5,5	5,9	0,4
Italia	11,7	16,3	8,8	-7,5
Luxemburgo	2,4	3,3	1,8	-1,5
Países bajos	3,6	4,9	2,7	-2,2
Austria	4,7	4,8	4,7	-0,1
Portugal	4,6	5,2	4,1	-1,1
Finlandia	11,7	12,4	11	-1,14
Suecia	7,6	6,9	8,3	1,14
Reino Unido	6,2	5,2	6,9	1,70

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración propia

DURACION DESEMPLEO.1999

Cuadro n.2

	Permanencia Durante > 2 años en paro HOMBRES	Permanencia Durante > 2 años en paro MUJERES	% Contratac. Temporal masculina	% Contratac. Temporal Femenina	% Contratac. Parcial masculina	% Contratac. Parcial femenina
1990	28,6	41,9	32,94	41,85	2	9,49
1991	25	38,8	30,94	40,41	1,88	9,72
1992	21,5	36,7	29,44	39,99	1,89	10,36
1993	21,3	37	27,31	38,27	2,02	11,73
1994	26,8	40,8	28,34	38,49	2,48	12,86
1995	8	43,2	28,63	38,01	2,87	14,48
1996	31,1	42,4	33,83	40,70	5,11	19,53
1997	31,2	42,1	35,55	43,52	5,88	21,46
1998	30,2	41				

Fuente: INE. Elaboración propia.

1.2. Desigualdad de ingresos.

Un hecho frecuentemente denunciado desde diferentes ámbitos es que los salarios, remuneraciones en general, recibidos por las mujeres son siempre inferiores a los de los hombres. He acudido a fuentes estadísticas muy distintas, con el objetivo de demostrar que esta denuncia viene a ser siempre corroborada por los datos, sea cual sea la fuente de datos seguida, incluso en caso de que tomemos la remuneración por hora de trabajo para el mismo tipo de puesto.

Comenzamos ofreciendo datos elaborados a nivel comparado para el año 1990 donde queda patente que la situación de desigualdad salarial es bastante generalizada en los países de nuestro entorno económico. Los ratios salarios femeninos masculinos serían las siguientes:

Suecia: 90%; Holanda :78%; Bélgica: 74% Alemania: 73,9%; Dinamarca:84,4; Luxemburgo: 58,4%; Reino Unido 68%. Irlanda:68, 9; EEUU: 70,3%; Canadá: 66%; Italia: 79,3% Finlandia:77,2%, Francia:79,5%; Japón: 48,9%; Noruega: 85,5% ; Portugal: 70,8% y España 72,2%.

La situación descrita es bastante heterénea. Quizá sea posible destacar la mayor igualdad que en su conjunto presenta los países escandinavos. Por el contrario resulta del todo lamentable la ratio calculado para Japón. Muy posiblemente en ambos casos tenga mucho que ver el grado de preocupación por el tema de sus respectivos gobiernos, y las actuaciones públicas realizadas en aras de una mayor igualdad. Esto nos sirve para recordar lo siguiente: Sin duda los países escandinavos han puesto tradicionalmente un acento muy importante en las políticas de bienestar orientadas hacia el individuo, actuando desde hace tiempo a favor de la incorporación de la mujer al mundo laboral. Esto se ha traducido en una mayor actividad de las mujeres y una mayor igualdad salarial de las mismas. Los estados benefactores de la Europa Continental tienen una orientación más familiar, se han preocupado de temas sin duda importantes, como las pensiones o la salud, pero desde una perspectiva más alejada de la defensa de los derechos individuales. Las políticas públicas destinadas a fomentar la participación femenina en el mercado de trabajo son menos numerosas. Luego existen países como Japón donde el Estado de Bienestar está reducido a la más mínima expresión y que no protegen ni al individuo ni a la familia.

La situación descrita queda, asimismo, patente si consultamos los ratios que expresan el porcentaje de ocupación femenina de altos puestos, si bien en este caso destaca además de Japón, España, Portugal, Grecia y Luxemburgo por la escasa participación femenina en puestos altos. Los porcentajes de participación son los siguientes:

Suecia: 41,3%; Holanda :28,5%; Bélgica:30,8 % Alemania: 20,2%; Dinamarca: 37,1; Luxemburgo:14,7 %; Reino Unido 22,3%. Irlanda:24,8; EEUU: 27,6%; Canadá: 30,8%; Italia: 33% Finlandia:27,2%, Francia:18,2%; Japón: 18,9%; Noruega: 30,3%Portugal: 11,6% y España 15,7%.

Volviendo de nuevo al tema de desigualdad salarial y dado que a menudo se argumenta que estas desigualdades se producen porque el tipo de puesto ocupado por las mujeres es de

categoría inferior y por ello está peor pagado. También en ocasiones se argumenta que el tipo de contrato también es diferente y que las mujeres son contratadas más a menudo a tiempo parcial que los hombres. Ambas afirmaciones son ciertas a la luz de los datos anteriormente expuestos. Por ello hemos investigado que es lo que ocurre cuando el dato que comparamos es el salario/hora para el mismo tipo de empleo. Estos datos se ofrecen a continuación y se podrá observar que aunque las diferencias decrecen, se mantienen.

Cuadro n.3

**ALGUNOS DATOS DE
DIFERENCIAS
SALARIALES
POR HORA(en
moneda nacional)**

	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
		<u>1996</u>				
<u>DINAMARCA</u>	174,22	144,02				
		<u>1990</u>	<u>1993</u>		<u>1997</u>	
<u>GRECIA</u>	733,8	575,3	1063,6	851,4	1585,9	1287,8
		<u>1991</u>	<u>1993</u>		<u>1997</u>	
<u>ALEMANIA</u>	10,8	8,5	16,02	12,16	13,43	1287,8
		<u>1990</u>	<u>1993</u>			
<u>FRANCIA</u>	47,23	38,14	52,51	42,44		
		<u>1990</u>	<u>1993</u>		<u>1997</u>	
<u>INGLATERRA</u>	6,89	5,28	8,47	6,38	9,82	7,88
<u>A</u>						
		<u>1993</u>				
<u>HOLANDA</u>	29,22	16,67				
		<u>1990</u>	<u>1993</u>			
<u>IRLANDA</u>	6,01	4,16	6,95	4,96	5,4	

Fuente: Annuaire des statistiques du travail 1998. International Labour Office. Ginebra.

Por lo que se refiere a nuestro país los datos, sea cual sea la fuente consultada, también son contundentes. Comenzando por el análisis de las Encuestas de Presupuestos Familiares el cuadro resumen que ofrecemos a continuación nos muestra claramente dos hechos :

Por un lado que la población femenina participa en un porcentaje de ingresos inferior al que perciben los hombre. En términos globales los varones son receptores del 70,6% de la renta que se retribuye a los asalariados. El porcentaje que les corresponde alas mujeres no llega al 30 %. En particular las mujeres con edades comprendidas superiores a los 45 años son las que peor paradas salen. Estos datos encajan perfectamente con el hecho de que es colectivo de mujeres que tuvieron menores posibilidades de acceder a niveles de educación superior. Como ocurría en el caso del paro, la desigualdad salarial es mucho más acusada en niveles de educación bajos que en altos.

En segundo lugar de nuevo los datos contemplados en las encuestas de presupuestos familiares dejan patente que los ingresos medios por cuenta ajena que perciben las mujeres están por muy por debajo de los que perciben los varones. Si consideramos para las dos encuestas consideradas: la EPF de 1980-81 y la EPF de 1990-91, como índice 100 el salario medio de los varones entre 46-55 años, las mujeres siempre están muy por debajo de los índices calculados para los varones, especialmente, lógicamente las mujeres mayores de 45 años.

Cuadro N.4
Distribución de ingresos por cuenta ajena.
Asalariados a tiempo completo

Grupo	Distribución de ingresos por cuenta ajena. Asalariados a tiempo completo.		INGRESOS MEDIOS	
	% de la población			
	EPF 80/81	EPF 90/91	EPF80/81	90/91
Varones 16-30 años	21,2	22,7	70,5	58
Varones 31-45 años	29,7	26,9	103,7	92,7
Varones 46-55 años	17,5	13,3	100	100
Varones mayores de 55 años	9,2	7,7	92,4	91,1
Mujeres 16-30 años	12,3	14,1	56,9	48,9
Mujeres 31-45 años	5,6	10,9	72	67,7
Mujeres 46-55 años	2,9	2,9	64,5	61,4

Mujeres mayores de 55 años	1,6	1,5	65,4	64,4
Total	100	100		

Fuente: Sastre, M.. (1999) “ Los ingresos y los gastos en las Encuestas de Presupuestos Familiares. Ensayos sobre Desigualdad y Bienestar .” Tesis Doctoral Mimeo.

A continuación ofrecemos una serie de datos que pretenden demostrar la unanimidad que muestran las diferentes fuentes consultadas a la hora de denunciar la desigualdad de ingresos de género que sufre de forma particularmente preocupante nuestro país.

Cuadro N.5
Ganancia media por trabajador o trabajadora y mes, por sector de actividad y categoría

	TOTAL		EMPLEADOS-AS		OBREROS-AS	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total sectores	208561	158829	275598	180838	164376	123680
Industria	227018	164584	321401	205473	190479	134910
Construcción	175272	160279	271540	164215	153918	125170
Servicios	205451	155376	257453	175522	137649	111411

Fuente: Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios IV. Trimestre 1998. INE

Cuadro N.6
Salarios medios por sectores institucionales y sexo (miles pts)

	1994			1996		
	Hombres	Mujeres	%mujer/ hombre	Hombres	Mujeres	%mujer/ hombre
	SALARIO MEDIO	SALARIO MEDIO		SALARIO MEDIO	SALARIO MEDIO	
EMPRESAS	2.120,6	1.273,1	60%	2.206,3	1.297,2	58,8%
ADMINIS. PUBLICA	2.546,7	2.249,4	88,3%	2.750,3	2.372,7	86,3%

Fuente: Ferrari, I. P. De Villota (1998):

Cuadro N.7
Porcentaje de trabajadores con salarios anuales inferiores al salario mínimo.

	Mujeres	Hombres	Total
1992	38	21	27

1995	39	23	28
------	----	----	----

Fuente: Ayala Cañon, I.(1998)

Este último cuadro resulta especialmente preocupante y viene a incidir en una de las reflexiones que antes nos planteábamos. Es cierto que existe una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Lo que también parece cierto es que un porcentaje próximo al 40% de las mujeres trabajadoras no perciben ni siquiera el salario mínimo interprofesional, lo que da idea de la precariedad que sufren buena parte de las asalariadas. La escasez de mujeres en puestos directivos viene a incidir sobre la misma idea. (Vid cuadro n. 4 anexo estadístico).

1.3 Las mujeres y el trabajo no remunerado

El III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres(1997) que habría de desarrollarse entre los años 1997-2000, pienso que tiene una frase especialmente significativa relacionada con las reflexiones que nos proponemos desarrollar en este epígrafe. En concreto afirma:

“Los datos nos muestran cómo las mujeres no se han incorporado todavía en la misma medida que los hombres al trabajo remunerado....”(p.39)

Ciertamente al trabajo no remunerado se incorporaron hace siglos, y parece que realmente persisten dificultades importantes para la integración plena de las mujeres como población activa remunerada. Las encuestas de Población Activa, califican el trabajo no remunerado como población “inactiva”, concepción que resulta contradictoria en sí misma, ¿ Como puede ser que un colectivo trabajador pueda ser considerado como inactivo?. Además las mujeres dedican buena parte de su tiempo a una serie de actividades no remuneradas que difícilmente nos permiten comulgar con el calificativo de “inactivas”.

Los datos son elocuentes, el propio III Plan de Igualdad de Oportunidades citado, comienza su apartado dedicado a economía y empleo ofreciendo la siguiente información:

“En 1996, las mujeres dedicaban, como promedio, 7 horas y 35 minutos diarios a labores domésticas y 1 hora y 23 minutos al trabajo remunerado. Los hombres dedican 3 horas y 5 minutos al trabajo doméstico. Es decir el sexo femenino dedica al trabajo doméstico dos veces y media más tiempo que el masculino. Respecto del trabajo remunerado sucede justo lo contrario.

Si nos referimos a tareas específicas de la casa, (lavar, planchar, fregar,etc.) las mujeres dedican siete veces más tiempo que los hombres”(p.40)

El III Plan no menciona el trabajo de atención a enfermos y ancianos, y otras tareas que son “típicamente femeninas”, como puede observarse en los datos que se ofrecen en los tres cuadros siguientes.

El primero de ellos se refiere al tiempo que mujeres y hombres dedican a cuidar enfermos según la Encuesta sobre Uso del Tiempo de CIRES de 1996.

El segundo de ellos ofrece datos de los colectivos “inactivos” dedicados a las labores del hogar, según la encuesta de población activa.

El último de los cuadros que se adjunta contempla datos a nivel comparado de las personas que se dedican a la realización de labores no remuneradas.

Cuadro N.8

Tiempo dedicado a cuidar enfermos. Media en minutos y décimas

<u>Ultimo dia laborable</u>	
Varones ocupados	9
Varones desocupados	7,4
Mujeres ocupadas	20,5
Mujeres desocupadas	35,5
<u>Ultimo sabado</u>	
Varones ocupados	11,2
Varones desocupados	8,4
Mujeres ocupadas	25,1
Mujeres desocupadas	39,9
<u>Ultimo domingo</u>	
Varones ocupados	8,8
Varones desocupados	8,3
Mujeres ocupadas	23,2
Mujeres desocupadas	32,6

Fuente: Encuesta sobre utilización del tiempo de CIRES

Cuadro N.9

Inactivos dedicados a labores del hogar según edad. (en miles)

Edad	1988			1998		
	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
16-19 años	8,4	107,2	115,6	14	95,9	109,9
20-24 años	5	209,5	214,4	7,4	116,7	124,1
25-29 años	1	427,7	428,7	4,4	210,5	214,9
30-34 años	0,5	546,5	547,1	3,3	413,6	416,9
35-39 años	1,3	607,4	608,7	3,9	503,8	507,8
40-44 años	1,3	689,4	690,7	2,4	501,7	504,2
45-49 años	0,1	639,8	639,9	2,5	583,3	585,8
50-54 años	0,5	763,7	763,7	3,3	679,5	682,8
55-59 años	1,2	796,6	797,8	9	602,8	611,9
60-64 años	1,5	691,9	693,4	6,1	654,9	661
65-69 años	3,9	462	465,9	2,1	517,1	519,2

70 y más años	4,4	521,1	525,4	3,5	646,6	650,1
Total	29	6462,4	6491,4	62	5526,4	5588,4

Fuente: EPA. y elaboración propia.

Cuadro n.10

PERSONAS QUE REALIZAN TRABAJOS NO REMUNERADOS. (Sector agrícola y otros)

Miles de personas. Media anual.

		1977	1980	1985	1990	1992	1995	1997
<u>JAPON</u>	<i>Hombres</i>	1240	1120	990	930	810	700	680
	<i>Mujeres</i>	4970	4910	4610	2710	2630	2340	2230
<u>CANADA</u>	<i>Hombres</i>	30	26	22	13	14	14	19
	<i>Mujeres</i>	101	98	81	54	49	43	47
<u>E.Unidos</u>	<i>Hombres</i>	163	158	98	87	81	51	60
	<i>Mujeres</i>	678	553	376	327	265	106	112
<u>BELGICA</u>	<i>Hombres</i>	21	20	22	21	21	22	22
	<i>Mujeres</i>	104	105	111	121	125	120	118
<u>GRECIA</u>	<i>Hombres</i>			115	117	112	129	126
	<i>Mujeres</i>			317	363	333	345	340
<u>ITALIA</u>	<i>Hombres</i>	390	363	384	321	322	358	346
	<i>Mujeres</i>	799	727	720	557	541	492	457
<u>NORUEGA</u>	<i>Hombres</i>	16	31	15	17	9	7	5
	<i>Mujeres</i>	50	48	35	24	17	14	8
<u>ESPAÑA</u>	<i>Hombres</i>	355	324	347	276	262	187	154
	<i>Mujeres</i>	572	543	547	447	428	279	239
<u>SUECIA</u>	<i>Hombres</i>	5	5	4	3	4	5	4
	<i>Mujeres</i>	28	17	9	11	10	11	9
<u>SUIZA</u>	<i>Hombres</i>					29	32	29
	<i>Mujeres</i>					75	65	55
<u>TURQUIA</u>	<i>Hombres</i>				1680	1687	1797	1572

Mujeres

3902	3638	4119	3370
------	------	------	------

Fuente: Annuaire des statistiques du travail
1998. International Labour Office. Ginebra.

La posible medición y evaluación del trabajo doméstico ha sido objeto de estudio en no pocas ocasiones, dado el interés social que tiene conocer el valor económico de la labor de las amas de casa y la importancia tan singular que este tema tiene en la consecución de la igualdad entre sexos.

Las estimaciones de la producción doméstica se calculan a partir de la medida del tiempo y de los otros recursos destinados a actividades productivas. El carácter productivo de estas variables se ha medido en general en base al criterio de la "tercera persona", mientras que el empleo de tiempo no pueda dar una idea de su valor.

Tres grandes métodos existen para imputar un valor monetario al trabajo doméstico (OCDE, 1995)²¹.

EL coste de oportunidad,

El coste de reemplazo por un sustituto global

EL coste de reemplazo de sustitutos especializados

El método del coste de oportunidad

EL tiempo de trabajo doméstico se evalúa al tipo de salario que los miembros de los hogares están en derecho de obtener en el mercado de trabajo, dados su sexo, edad y cualificaciones. Para las personas que tienen un empleo sus salarios son conocido. Los tipos de salarios de los trabajadores por cuenta ajena son también aplicados a los trabajadores independientes y a los inactivos, a falta de otros datos. Se hace a menudo ver que este método subestima el valor del trabajo doméstico, considerando que este último no exige altas cualificaciones.

Coste de remplazamiento de un sustituto global

El "sustituto global" es un trabajador que se considera capaz de realizar el conjunto de actividades del trabajo doméstico en las cuales participan los diversos miembros del hogar. El mismo tipo de salario se aplica para estimar el valor de mercado del tiempo de trabajo para cada miembro del hogar. Corresponde más o menos al salario medio de todas las personas que trabajan pertenecientes a un mismo hogar.

Coste de remplazamiento de sustitutos especializados

² Un método muy interesante para estimar cuál es el valor del trabajo doméstico es de calcular su precio sombra. Dicho de otra forma conocer cuál es la aportación de este tipo trabajo al bienestar social. Vid. Pablos y Valiño (2000).

Este método supone que personas diferentes se encargan de cada tipo de trabajo cocina, costura, puericultura, etc. Tipos para los cuales las personas han recibido una formación especializada. Las profesiones especializadas y el nivel de cualificación exigido varía según los estudios consultados.

A pesar de que no me gustaría extenderme demasiado en este tema, sí quisiera dejar constancia de que en España no se han producido avances demasiado notables en este terreno. Considero, que es muy importante otorgar un valor al trabajo domestico, sean cual sean las tareas concretas realizadas, al objeto de su posible consideración en la contabilización de macromagnitudes importantes y en relación con temas como cotizaciones a la Seguridad Social y derechos derivados.

II. POLITICAS PUBLICAS Y LA DESIGUALDAD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO

En este epígrafe nos proponemos sintetizar las principales políticas desarrolladas por las Administraciones Públicas españolas al objeto de intentar corregir las desigualdades tan notorias que presenta nuestro mercado laboral desde una perspectiva de género. Podríamos clasificar estas políticas en dos grandes grupos:

- . Políticas activas
- . Políticas Pasivas

II.1. políticas activas.

Las políticas activas son medidas que atienden a los diferentes problemas que padecen las mujeres en el mercado laboral intentando superar las causas que los originan. Por tanto, se suelen plasmar en actuaciones que pretenden conseguir un acceso real, con plenitud de derechos sociales y económicos del colectivo femenino al mundo laboral, impulsando cambios y transformaciones estructurales que lo favorezcan.

El III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, contempla un marco general donde desarrollar acciones positivas al objeto de conseguir la igualdad económica y laboral entre sexos. Este marco general nos puede ser útil a la hora de repasar algunas de las medidas que hasta el momento se han instrumentado.

Los objetivos del Plan son cinco:

- a. Promover el pleno acceso de las mujeres a los derechos sociales y económicos intentando tomar medidas que revaloricen la aportación económica femenina, a través de la igualación de salarios. Considero especialmente importante mencionar tres de las

actuaciones que se proponen en el Plan cara a la consecución de este objetivo, que, sin embargo, aún en el momento presente (Julio del 2000) son temas pendientes.

- . Es necesario conocer la presencia que tienen las mujeres en la economía sumergida e intentar cuantificarla.
- . Se debe valorar, como ya hemos comentado en otros apartados de este trabajo, el trabajo doméstico en particular, y el trabajo no remunerado en general, teniendo en cuenta su posible incidencia en el P.I.B..
- . Es conveniente difundir y aplicar la legislación española y comunitaria para intentar controlar discriminaciones laborales.
- . Sería útil estudiar y evaluar diferentes medidas fiscales que reconozcan la labor de las amas de casa, así como la consideración de reformar la Seguridad Social al objeto de tener en cuenta la posible cotización voluntaria de las amas de casa. Este tema se está comenzando a considerar en estos momentos y requiere que previamente se haya valorado el trabajo no remunerado.

- b. El segundo objetivo se concreta en intentar facilitar a las mujeres su incorporación al mundo laboral. En este campo cabe mencionar la puesta en marcha de algunas políticas de interés.

Algunas Comunidades Autónomas han desarrollado y desarrollan programas específicos para promover la cualificación y formación de las mujeres, intentando facilitar de esa manera, la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Asimismo cabe mencionar que se han instrumentado algunas políticas que intentan estimular la contratación de empleo femenino estable. En concreto el Programa de Fomento del Empleo 2000 (Ley 55/1999, de 29 de diciembre), contempla los siguientes incentivos:

Bonificación cuota a la Seguridad Social empresarial de hasta un 60% durante los 12 primeros meses (55% los 12 restantes. dado que la duración máxima de la bonificación es de dos años), si se contrata indefinidamente a mujeres en profesiones de bajo índice de empleo femenino.

Bonificación de un 5 a un 10% más elevada que para el resto de los colectivos contemplados en el Programa de Fomento al Empleo si se contratan indefinidamente a mujeres desempleadas de larga duración menores de 30 años.

- c. Como tercer objetivo aparece el intentar promocionar la actividad empresarial de las mujeres. Como instrumentos para llevarlo a cabo destacamos los siguientes:

El desarrollo de planes de formación para la creación de empresas. Algunas Comunidades Autónomas han implementado actuaciones positivas en este sentido.

Fomentar el autoempleo, concediendo ayudas financieras, facilitando formación, etc.

Por poner un ejemplo mencionar las ayudas del Instituto de la Mujer para promover el autoempleo El montante máximo de la ayuda es de un millón de pesetas. El crédito presupuestario destinado a estas ayudas, en 1998, no llegó a los 50 millones de ptas.

d) La cuarta finalidad es impulsar cambios y transformaciones estructurales que favorezcan la incorporación permanente y promoción de las mujeres en el mercado laboral. Los instrumentos previstos en este caso por El II Plan de Igualdad, son más bien una declaración de buenas intenciones que medidas de discriminación positiva o de acción positiva. En este sentido entre otras cuestiones se propone: la organización de un Congreso Internacional sobre la Mujer y Empleo y de una exposición sobre el mismo tema con el objetivo de difundir la evolución de la incorporación de la mujer en mercado de trabajo.

e) Como último objetivo, no por ello menos importante sino más bien todo lo contrario, se plantea la necesidad de conciliar la vida familiar con la vida laboral. A nadie se les escapa que uno de los problemas fundamentales con que tropiezan las mujeres en la actualidad para su incorporación y promoción laboral es el cuidado de los hijos en general, y de los hijos menores de 3 años en particular. El Plan propone un conjunto de actuaciones algunas de las cuales van introduciéndose poco a poco en nuestra sociedad. Entre estas medidas destacamos las siguientes:

Recoger, expresamente, en nuestra legislación laboral la prohibición de despido por causa de embarazo o baja maternal.

Impulsar y mejorar el sistema de servicios sociales, e especial los destinados a infancia (menores de 3 años), enfermos, discapacitados y ancianos. En concreto los Presupuestos del 2000, contemplan un crédito de 3008 millones de ptas. Destinadas a favorecer la conciliación entre vida laboral y familiar, a través de la atención a la primera infancia, mediante convenios-programa con las Comunidades Autónomas. Se trata de ampliar los servicios ya existentes y adecuar las antiguas guarderías laborales a la normativa actual.

Mayor difusión de la normativa de la Directiva Comunitaria 96/34. Creo que ésta es todavía una labor pendiente.

Intentar que los horarios laborales sean más compatibles con las responsabilidades familiares en condiciones de igualdad. También estimo que esta tarea está pendiente.

Apoyar la organización de servicios y actividades lúdico-educativas, para atender a los niños/niñas fuera del horario escolar y en período vacacional.

II.2. Políticas de ayudas a desempleadas

-Las ayudas por desempleo en nuestro país se canalizan, tanto para hombre como para mujer, a través de del seguro por desempleo y los subsidios por desempleo. El seguro por desempleo tiene como beneficiario los trabajadores que hayan cotizado (industria y servicios), siempre que sean desempleados involuntarios y con un límite de edad de 65 años. Esta prestación se recibe durante un período proporcional al que se haya estado en activo y se agota, como máximo, a los dos años. No existe ningún tipo de consideración especial para con las mujeres. Ni tampoco, como ocurre en muchos países europeos, existen prestaciones adicionales en el caso de que se tengan cargas familiares. Este es el caso de Grecia, Irlanda, Luxemburgo y Austria. Por tanto las prestaciones por desempleo en España atienden a un sistema de seguro que nada tiene que ver ni con la concepción de un Estado de Bienestar que protege el individuo, e en su caso a la familia.

Además de las prestaciones por desempleo, en España existe lo que se conoce como ayudas por desempleo de carácter asistencial (o los subsidios por desempleos). Para acceder a este tipo de ayuda no se requiere ningún tipo de cotización previa, y las condiciones esenciales de acceso son:

- .Haber agotado la prestación contributiva por desempleo y tener responsabilidades familiares.
- .Personas mayores de 45 años que hayan disfrutado, al menos, durante 12 meses de la prestación contributiva no tengan responsabilidades familiares.
- .Emigrantes retornados
- .Liberados de prisión, etc.

La ayuda tiene una duración de 6 meses aunque es posible prorrogarla, y la cuantía percibida es del 75 % del salario mínimo interprofesional.

Siempre que las mujeres reúnan estos condicionantes pueden acceder a esta prestación. En ningún caso las ayudas por desempleo tienen en cuenta las características específicas que este fenómeno tienen en el caso de las mujeres. Ni tampoco a las familias monoparentales. El sistema tiene un carácter muy generalista, sin que exista otro tipo de ayudas de forma paralela que se ocupe de la problemática específica de las mujeres.³

³ Para un conocimiento más exhaustivo de nuestro sistema, y de los vigentes en el ámbito de la OCDE, Vid. Pablos Escobar, L. Y Valiño Castro, A. “ Análisis de las políticas públicas”. Civitas. Próxima publicación

CONCLUSIONES

A las alturas del segundo milenio las desigualdades laborales desde la perspectiva de género son inaceptables. Los datos muestran que un buen número de horas de trabajo femenino son calificadas como inactividad y se traducen en trabajo no remunerado. Además cuando se las remunera están peor pagadas, con contratos, si los tienen, precarios, y con salarios que en un 40% de los casos no alcanzan el salario mínimo y con un nivel de desempleo del doble del que padecen los varones. La situación descrita responde a las circunstancias laborales que sufren un buen número de mujeres, de forma particularmente acusada en nuestro país, en comparación con los países de la Unión Europea. El colectivo de mujeres mejor preparadas no sufre la misma situación. La educación mitiga en buena medida la desigualdad relatada, aunque ni mucho menos la solventa.

En cuanto a las políticas públicas instrumentadas al objeto de conseguir la igualdad laboral hombres-mujeres, se traducen hasta el momento, esencialmente, en una declaración de buenas intenciones. Los mayores progresos son de tipo legislativo, útiles sin duda, pero insuficientes. Las políticas activas que se han llevado, es de esperar que tengan una incidencia muy escasa, dado su reducido peso presupuestario. Con 3000 millones de ptas. difícilmente se van a conseguir grandes progresos en la atención de bebés (edad 0- 3 años), y consecuentemente, un mayor estímulo a la incorporación de las madres al mercado de trabajo. Pero esta dotación es todo un lujo si la comparamos con la destinada a fomentar el autoempleo (50 millones de ptas). El cuidado de los hijos es el tema crucial en la conciliación de la vida laboral y familiar. Este tema no se soluciona, a mi modo de ver, con medidas como las contempladas en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral. No creo que los cuatro meses de baja por maternidad sean el núcleo de la cuestión. El cuidado de un bebé durante los dos o quizá tres primeros años de vida son el verdadero problema que impide a muchas mujeres su incorporación al mercado laboral. A mi se me ocurren medidas mucho más caras pero más eficaces a la hora de atajar el problema, como excedencia sin pérdidas de derechos y con un porcentaje pequeño de salario; creación de un buen número de guarderías laborales en los centros de trabajo. No debemos olvidar que los posibles “inconvenientes” de la natalidad no deberían ser asumidos únicamente por las mujeres, sino por la sociedad.

Por otro lado, el mayor protagonismo que tiene la mujer en el espacio económico, social y laboral en nuestro país, no ha ido acompañado de un desarrollo de políticas públicas que se hicieran eco de esta nueva realidad. Insistimos no se ofrecen políticas públicas que contemplen la situación de la mujer trabajadora, con hijos. No hay guarderías en los centros de trabajo, pero tampoco existe una política de transferencias que se haga cargo de los importantes costes que supone el cuidado de los hijos. En otros países europeos estas ayudas son realmente importantes. Este es el caso de Francia, Bélgica o Luxemburgo. En consecuencia, en los casos en los que la mujer trabaja fuera de casa, se ha multiplicado considerablemente sus horas de trabajo, sobre todo para estratos sociales de rentas bajas y medio-bajas, que deben hacer frente a sus obligaciones laborales y domésticas simultáneamente sin ayuda alguna.

El problema es realmente importante y con estos apuntes tan solo pretendo un acercamiento por parte del lector-a al mismo. Sí me gustaría poner de manifiesto mi preocupación por el conocimiento exhaustivo de las causas que están en el origen de la cuestión. Solo desde el conocimiento de esas causas el diseño de las políticas públicas podrá dar lugar a resultados realmente eficaces.

BIBLIOGRAFIA REFERIDA

AYALA CAÑON, L. (1998): “Cambio laboral y pobreza”. Ed. Caritas en las *Condiciones de vida de la población pobre en España*.

BLINDER, A.S. y ESAKI, H.Y. (1978): “Macroeconomic activity and income distribution in the postwar Unites Sates” , *Review of Economics and Statistics*, vol. 40, num. 4, pp 604-609.

MARTIN REYES, G. GARCIA LIZANA, A., y A. FERNANDEZ MORALES, (1989).: “La distribución territorial de la pobreza en España”. En VI jornadas de Estudio del Comité Español para el Bienestar Social: *La pobreza en la España de los ochenta*. Fundación Acebo

OCDE (1995): *La production domestique dans les payses de L’OCDE. Inventaire des sources de données et méthodes d’évaluation*.

PABLOS ESCOBAR, L. Y A.VALIÑO CASTRO, (2000): *Economía del Gasto Público. Métodos de control y evaluación*. Ed. Cívitas

PABLOS ESCOBAR, L (2000). “ El Estado de Bienestar desde la perspectiva de género” . Alianza editorial.

PABLOS ESCOBAR, L. Y A.VALIÑO CASTRO: “Análisis de las políticas de gasto”. Cívitas. Próxima publicación.

PENA Y TRAPERO (1996) Dir.: *Distribución personal de la renta en España*. Ed. Píramide.

SAN SEGUNDO GOMEZ, M.J. (1999).: “¿ Se ha alcanzado la igualdad de oportunidades?”. III Simposio sobre Igualdad y Distribución de la Renta y la Riqueza. Fundación Argentaria.

SASTRE GARCIA, M.(1999): “ Los ingresos y los gastos en las Encuestas de Presupuestos Familiares. Ensayos sobre Desigualdad y Bienestar .” Tesis Doctoral Mimeo.

Unión Europea (Comisión) (1995): Protección social en Europa. Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales.

Unión Europea (1996): La protection sociale dans les États membres de l ' Union européenne Missoc.

VILLOTA P y FERRARI, I. (1999):“ Análisis de la desigualdad en España desde una perspectiva de género” Mujeres y Desarrollo. II Encuentro Euromediterraneo para el Desarrollo. Publicaciones de la Dirección General de la Mujer. Comunidad de Madrid

ANEXO ESTADISTICO

Cuadro N° 1

SEXO	DATOS ABSOLUTOS PARADOS-AS	POBLACION ACTIVA(1)	TASA DE PARO	DE	VARIACION % MISMO MES AÑO ANTERIOR
RES	584.447	9.990,9	5,85		-23%
MUJERES	915.700	6.732,2	13,6		-7%
EDAD<25					
HOMBRES	89.901	1.349,6	6,66		
MUJERES	167.300	1129,3	14,81		
EDAD>25					
HOMBRES	494.546	8.641,2	5,72		-22%
MUJERES	748.400	5.602,9	13,36		-7%

(1) EN MILES

Fuente: INE. EPA. 1 trimestre año 2000.

CUADRO N° 2

TASA DE DESEMPLEO EN LA POBLACION CON EDADES COMPRENDIDAS ENTRE LOS 30 Y 44 AÑOS. AÑO 1995

ENSEÑANZA INFERIOR		ENS. SECUNDARIA 2º CICLO		ENS. SUPERIOR NO UNIVERSITARIA		ENS. SUPERIOR UNIVERSITARIA		TODOS LOS NIVELES	
HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.

CANADA	14,6	14,5	8,5	8,9	7,5	7,2	4,9	5,2	8,6	8,4
ESTADOS UNIDOS MEXICO	12	10	5,4	5,2	3,8	3,4	1,9	2,6	5	4,6
AUSTRALIA	11,5	6,6	5,9	6,1	4,5	5,4	2,9	3,6	7	5,8
COREA	1,8	0,6	1,5	1			1,5	0,9	1,6	0,8
JAPON										
NUEVA-ZELANDA	7,4	7,3	2,7	4,2	5	3,4	2,9	3,8	4,6	5,1
ALEMANIA	13,3	12,6	5,9	9,1	3,3	6,7	4,2	5,2	6,3	9
AUSTRIA	6,4	6,4	2	3,2	0,6	1,1	1,9	2,7	2,5	3,9
BELGICA	11,5	21	4,8	11	3,9	3,4	3	4,8	7	11,7
DINAMRCA	12,1	14,2	6	7,5	4,6	4	4,4	3,1	8,2	9,1
ESPAÑA	17,4	32,6	10,1	26,6	7,9	26,7	7,3	13,3	14,1	26,8
FILANDIA	20,3	23,2	15,4	15,2	26,7	8,1	13,3	5,7	26,8	14,7
FRANCIA	14,2	19,8	7,4	12,2	4,1	5,3	5,5	7,5	8,1	12,5
GRECIA	4,9	11,9	4,9	11,6	5,6	9,9	4	5,7	4,8	10,4
IRLANDA	17,7	21,1	6,3	9	4,2	4,8	3,1	2,8	11,2	10,9
ITALIA	7,2	15,8	4	9,4			4	8,3	5,7	12
LUXEMBURG O	2,2	6,9	1,9	3,1			0,2	1,8	1,8	5,3
PAISES-BAJOS	7,7	12,9	3,8	7,2			3,3	4,4	4,8	8,1
PORTUGAL	5,4	8,9	3,4	7,2	3,3	2,2	1,7	2	4,8	7,4
REINO UNIDO	20,6	10	7,5	6,5	4,1	3,1	2,8	3,3	8	6,2
SUECIA	11,8	13,1	10	8,3	6,4	4,1	4,4	4,6	9,1	7,5
HUNGRIA										
ISLANDIA										
NORUEGA	8,1	9,3	4,2	3,7	4,2	2,9	1,7	1,7	4,2	3,7
POLONIA	19,3	19,6	9,6	14,1	8,1	5,7	1,9	2,1	10,3	12,9
REP. CHECA	10,1	8	1,5	2,8			0,6	1,1	2	3,5
SUIZA	5,8	6,1	2,1	3,2	1,9	0,4	1,6	5,4	2,4	3,8
TURQUIA	4,2	4,5	3,2	9,7			2	2,3	3,8	5
MEDIA TODOS LOS PAISES	10,7	12,7	5,5	8,2	4,9	5,7	3,1	4,2	6,4	8,4

FUENTE: OCDE. REGARDS SUR L'EDUCATION. LES INDICATEURS DE L'OCDE. 1997

CUADRO N° 3

GANANCIAS ANUALES MEDIAS DE LAS MUJERES EN PORCENTAJE A LAS DE LOS HOMBRES POR NIVELES DE FORMACION Y EDADES.

	30-50 a. 55-64 a.		30-50 a. 55-64 a.		30-50 a. 55-64 a.		30-50 a. 55-64 a.		30-50 a. 55-64 a.	
	Ens.inf.		Secund. 2° c		Super. No un.		Sup. Unv.		Todos niveles	
CANADA	57	55	64	52	65	66	76	60	67	56
ESTADOS UNIDOS	56	50	61	57	67	59	69	57	65	53
AUSTRALIA	56	55	65	88	53	63	58	68	59	61
NUEVA ZELANDA	61	57	59	83	63	75	53	11 0	57	72
ALEMANIA	59	53	60	54	66	81	67	52	60	50
DINAMRCA	71	69	73	68	73	71	69	62	72	65
ESPAÑA										
FINLANDIA	79	80	78	77	80	85	77	70	78	73
FRANCIA	65	72	75	63	76	65	71	67	75	62
IRLANDA	46		58		58		71		62	
ITALIA	71	73	74	63			65	53	74	65
PAISES-BAJOS	44	33	51	39	56	73	55	68	51	43
PORTUGAL	75	74	76	69			75	66	76	72
REINO UNIDO	49	45	49	47	65	66	64	69	52	50
SUECIA	70	68	72	67	68	68	68	66	71	67
NORUEGA	57		60		64		60		62	
REP. CHECA	62	47	57	66			57	60	54	57
SUIZA	53	42	52	49	62	58	64	64	52	44
MEDIA TODOS LOS PAISES	61	58	64	63	65	69	66	66	64	59

FUENTE: OCDE. REGARDS SUR
L'EDUCATION. LES
INDICATEURS DE L'OCDE. 1997

Cuadro n.4

Mujeres directivas (datos en miles)

	TOTAL	MUJERES
Total población ocupada	14213	5275,4
Total mujeres y hombres directivos	1134	358,8
Dirección AAPP y empresa de 10 o más asalariados	301,5	44,9
Gerencia de empresas con menos de 10 trabajadores.	362,3	40,8
Gerencia de empresas sin asalariados	471,1	228,4

Fuente: EPA. 1 trimestre, 2000. Elaboración propia.
