

Posición de la mujer europea ante el mercado laboral

Camacho Peñalosa, Enriqueta
Moreno García, M^a Paz
Masero Moreno, Inmaculada
Vázquez Cueto, M^a José
Zapata Reina, Asunción
*Departamento de Economía Aplicada III
Universidad de Sevilla*

RESUMEN

La igualdad entre hombres y mujeres ante la Ley, igualdad de oportunidades, e igualdad de participación para influir y contribuir en el proceso de desarrollo, es un tema de derechos humanos y de justicia social. Los esfuerzos que se realicen para alcanzar esta situación de igualdad contribuyen a la consecución de otros objetivos sociales y económicos, dado que las desigualdades y diferencias de género afectan directa e indirectamente al impacto de las estrategias de desarrollo. Si bien es cierto que es mucho el camino recorrido en los últimos años, no es menos cierto que aún persisten desigualdades en terrenos tan fundamentales como son la educación, sanidad y trabajo. Por ello exploramos las posibles diferencias que puede esconder el mercado laboral en los países de la Europa de los 27, en teoría países desarrollados o con un alto grado de desarrollo. Encontramos que el mercado discrimina negativamente a la mujer en todos y cada uno de los países analizados, manteniendo una situación que tan sólo mejora muy ligeramente en el tiempo.

Palabras claves: igualdad de género; mujer; mercado laboral; actividad; empleo; paro; autoempleo; salario; discriminación

Clasificación JEL (Journal Economic Literature): J16

Área temática: Aspectos Cuantitativos del fenómeno económico.

1. INTRODUCCIÓN

“No se alcanzará ninguno de los objetivos de desarrollo del milenio sin el progreso por la igualdad de género ni la capacitación de la mujer”. (ONU)¹

Con esta frase se resume una de las metas que persigue la Organización de las Naciones Unidas: combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directas o indirectas, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, lo que supone un elemento de enriquecimiento de la sociedad, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979. La Unión Europea, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, incluye la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros como un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En España, la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres y se establecen una serie de actuaciones que contribuyen a disminuir la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana. Posteriormente, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el BOE nº 71 de 23/3/2007.

El término igualdad de género hace referencia a la igualdad de las mujeres y los hombres ante la ley, igualdad de oportunidades (incluida la igualdad de remuneración por el trabajo y la igualdad de acceso al capital humano y a otros recursos productivos que hacen posible las oportunidades) e igualdad de participación (la capacidad para influir y contribuir en el proceso de desarrollo). No es equivalente a la igualdad de resultados ya que diferentes culturas y sociedades pueden seguir diferentes caminos en su búsqueda de igualdad de género.

¹Los objetivos de desarrollo del milenio fijan una intensa agenda para una alianza mundial que luche contra la pobreza y ofrezca un mundo mejor para 2015.

Los esfuerzos por promover una mayor igualdad entre mujeres y hombres contribuyen a la consecución de otros objetivos sociales y económicos. Los objetivos de desarrollo no se cumplirán si no se identifican y abordan las necesidades y prioridades de las mujeres, además de las de los hombres. Las diferencias y desigualdades de género afectan directa e indirectamente al impacto de las estrategias de desarrollo y, por tanto, a la consecución de los objetivos de desarrollo generales. Incluso en áreas donde la perspectiva de género puede parecer a priori irrelevante, como por ejemplo en el comercio y en la macroeconomía, se reconoce cada vez más que el desarrollo sólido ha de estar basado en la evaluación de las contribuciones de las mujeres, además de la de los hombres, y en el impacto potencial del cambio económico sobre la productividad y las situaciones de vida tanto de las mujeres como de los hombres. Las mujeres representan la mitad de los recursos y la mitad del potencial de cualquier sociedad. Este potencial permanecerá sin desarrollar si las mujeres se encuentran limitadas a causa de la desigualdad y la discriminación.

Es decir, el tema de la igualdad de género no afecta sólo a las mujeres sino que concierne a hombres y mujeres. Es una condición indispensable para un desarrollo sostenible, así como un indicador de desarrollo, por lo que en el “Informe de Desarrollo Humano” (PNUD), de emisión anual por parte del Banco Mundial, donde se publican los indicadores que miden el grado de desarrollo en múltiples áreas de más de 170 países, se incorporó en 1995 el “Índice de Desarrollo por Género” (IDG), y, ahora, junto con el “Índice de Desarrollo Humano”(IDH), es parte de la evaluación anual de países. Ambos índices utilizan de base las mismas dimensiones: longevidad, conocimientos y estándar de vida, pero el primero capta las desigualdades en los logros entre mujeres y hombres. A mayor disparidad en el país en desarrollo básico entre sexos, menor es el IDG del país comparado con el IDH.

El desarrollo de estadísticas, indicadores y parámetros de género² es una parte importante del trabajo estratégico para la promoción de la igualdad de género, como recoge la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas y más recientemente en el Proyecto de Ley de Igualdad de Género de España.

² “Las estadísticas de género reflejan adecuadamente la situación de las mujeres y los hombres en todas las áreas y tratan los temas que conciernen a los mismos y a sus relaciones en la sociedad” Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas en colaboración con Institutos oficiales de Estadística.

Este trabajo trata de aportar información acerca de las diferencias o desigualdades entre hombres y mujeres que aún persisten en los mercados laborales de los 27 países de la Unión Europea. Para ello se han tomado los datos de las estadísticas oficiales de Eurostat³ del año 2007 con los que se han establecido comparaciones entre los distintos países, en base a los comportamientos de tasas representativas del mercado laboral, como son las tasas de actividad, empleo y paro. Una vez analizadas nos restringimos al colectivo de hombres y mujeres con educación superior, observando, que incluso en este colectivo tan cualificado persisten las desigualdades. En nuestra búsqueda de colectivos menos discriminados restringimos nuestro análisis a los jóvenes de entre 25 y 39 años con educación superior. Los resultados y conclusiones se establecen en los apartados posteriores.

2. TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO

Para analizar la situación laboral de la mujer en los países de la Unión Europea considerados individualmente y en su conjunto, analizamos, en primer lugar, la tasa de actividad. Con objeto de cuantificar claramente las diferencias existentes entre hombres y mujeres, vamos a considerar el porcentaje que representa la tasa femenina sobre la masculina (índice de feminización)⁴, representado en el gráfico 1. En los 27 países de la Unión Europea (EU-27), considerados como un todo, el índice de feminización de la tasa de actividad no llega al 80%, lo que supone que por cada 100 hombres activos hay aproximadamente 76 mujeres que ya están incorporadas al mercado laboral o declaran su intención de incorporarse⁵. Los países que presentan mayores desigualdades son Malta, cuyo índice de feminización de la actividad es inferior al 50%, seguida de Italia, Grecia y España. De hecho, 13 de los 27 países, están por debajo de la media. Los mejor posicionados son Noruega, Suecia, Finlandia y Dinamarca cuyos índices superan el 85%.

³Eurostat (*Statistical Office of the European Communities*) es la oficina estadística de la Comisión Europea, que produce datos sobre la Unión Europea y promueve la armonización de los métodos estadísticos de los estados miembros.

⁴ El 100% implica que ambas tasas son iguales, mientras que un 50% indica que la tasa femenina es la mitad de la masculina.

⁵ La población masculina es prácticamente igual a la población femenina.

Ahora bien, ¿encuentran las mujeres empleo en mayor o menor proporción que los hombres? Para analizarlo, acudimos a las tasas de empleo (gráfico 2). El índice de feminización para EU-27 vuelve a situarse próximo al 80% y el país con mayor discriminación vuelve a ser Malta, donde hay menos de una mujer trabajando por cada dos hombres. Vuelven a seguirla en esta mala posición Grecia, Italia y España, por debajo del 70%, mientras que las mejores posiciones las ocupan Finlandia, Suecia y Noruega con índices superiores al 90%.

De hecho, si superponemos los gráficos de los índices de feminización de la actividad y del empleo encontramos situaciones que se repiten, de modo que la curva de actividad casi se superpone a la de empleo, aunque es de destacar el caso de Malta donde el índice de empleo es del 59% mientras que el de actividad sube hasta el 77%.

¿Cómo se comporta el mercado con aquellas mujeres que manifiestan su deseo de pertenecer al mismo? Para contestar a esta cuestión analizamos las tasas de paro (gráfico 3). Los índices de feminización son superiores al 100% en todos los países salvo Estonia, Irlanda, Rumania, Reino Unido y Noruega. Está cercana al 250% en Grecia, a la que se le unen La República Checa, España e Italia donde el porcentaje roza el 150%, es decir, las tasas de paro femeninas son escandalosamente superiores a las masculinas.

3. TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO EN LA POBLACIÓN CON ESTUDIOS SUPERIORES

A continuación estudiamos si esta situación persiste para las mujeres con mayor formación, las que tienen estudios superiores. Los índices de feminización de la actividad (gráfico 1) aumentan significativamente, salvo en Noruega, cuando nos restringimos al colectivo con estudios superiores, en los que la UE-27 llega a rozar el 85%, con casi 8 puntos porcentuales por encima del comportamiento del total de la población. Los mayores aumentos se producen en Malta, Italia, Portugal, Holanda, España, Reino Unido y Dinamarca, lo que conduce a situaciones distintas al tener índices de partida diferentes. Así, a pesar del aumento de Malta, que pasa de un 47,8% a un 74%, o de España que pasa de un 70,7% a un 81,8%, no son estos los países que muestran menor discriminación. De hecho, Malta, junto con Grecia e Irlanda son los países más discriminatorios, ya que tienen los índices más bajos. Los países mejor

situados son Dinamarca, Alemania y Holanda, cuyos índices superan el 95%. Llama la atención, como hemos dicho, Noruega, cuyo índice pasa del 91,5% al 90%, es decir, se reduce en el colectivo con estudios superiores aunque muy levemente y hay que indicar que es uno de los países menos discriminatorio en cualquier caso⁶. Esto quiere decir que las distancias entre hombres y mujeres se reducen considerablemente en cuanto a las tasas de actividad, aunque no desaparecen ni siquiera en una parte de la población que, a priori, debería ser la mejor posicionada, dada la gran inversión realizada en formación.

Respecto al empleo (gráfico 2), los índices de feminización aumentan cuando nos restringimos al colectivo con estudios superiores, aunque muy ligeramente. En este caso, las curvas de las tasas de actividad y empleo se desvían. De hecho, los índices invierten la tendencia natural, es decir, empeora la relación cuando se poseen estudios superiores en Bélgica, Bulgaria, Estonia, Irlanda, Letonia, Lituania, Polonia, Finlandia, Suecia y Noruega, aunque estos tres últimos siguen siendo los menos discriminatorios, con índices superiores al 90%⁷. En el otro extremo, es decir entre los países más discriminatorios, están Malta y Polonia. Volvemos a destacar la situación de Malta que, aunque está en el grupo de los más discriminatorios, duplica el índice para este colectivo con respecto al total de la población, pasando del 48,1% al 72,3%.

Respecto al paro (gráfico 3), los índices aumentan significativamente, salvo en Chipre y Austria, cuando nos restringimos al colectivo con estudios superiores, de modo que en la UE-27 llega a rozar el 125%, es decir, 4 puntos porcentuales por encima del comportamiento del total de la población. Los mayores aumentos se producen en Bélgica, Dinamarca, Francia, Luxemburgo y Eslovenia, lo que conduce a situaciones distintas al ser índices de partida diferentes, así, a pesar del aumento de Eslovenia que pasa de un 147,5% a un 183,7%, o de España que pasa de un 170,3% a un 178,3%, no son estos los países que muestran mayor discriminación. Los mejores puestos están ocupados por Estonia, Rumania y Letonia, con índices inferiores al 100%. Llama la atención, como hemos dicho, Chipre, cuyo índice pasa del 135,2% al 119,4%, es decir, se reduce significativamente en el colectivo con estudios superiores y hay que indicar que es uno de los países menos discriminatorio en cualquier caso.

⁶ La tasa de actividad masculina más alta es del 75,8% y la mayor de las femeninas es del 69,4%

⁷ Sus tasas de empleo femenino son las mayores situándose entre un 65% y un 70%

Al contrario de lo que cabía suponer a priori, los índices de feminización del paro empeoran cuando se analiza sólo la población femenina con estudios superiores.

4. TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO EN LA POBLACIÓN DE ENTRE 25 Y 39 AÑOS CON ESTUDIOS SUPERIORES

Vamos a restringir el estudio al grupo de edad de 25 a 39 años, dentro de la población femenina con estudios superiores, porque es un grupo que está en muy buenas condiciones para enfrentarse al mercado laboral dado que ha terminado recientemente su formación y aún no tiene excesivas cargas familiares. El índice de feminización de la tasa de actividad para este colectivo se comporta de forma muy variable (gráfico 1), y, aunque para la mayoría de los países es superior al del total poblacional, no ocurre lo mismo cuando lo comparamos con el colectivo de estudios superiores. Extrañamente en países tales como la República Checa, Italia, Hungría, Holanda, Austria, Eslovaquia, Finlandia, Reino Unido y Noruega se invierte la tendencia. Hasta tal punto existen estas diferencias que para la UE-27 el índice de feminización de la tasa de actividad, dentro del colectivo con estudios superiores para los jóvenes comprendidos entre 25 y 39 años, es inferior al total poblacional.

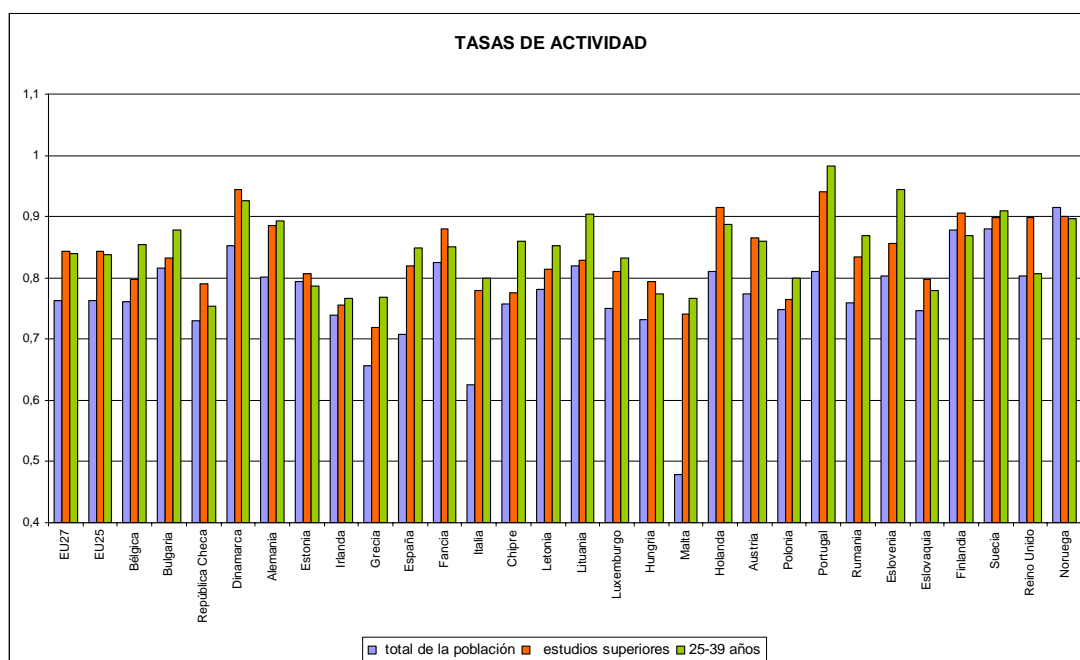


Gráfico 1. Índices de feminización de la actividad

Fuente: Eurostat. Elaboración propia

De igual forma, el índice de feminización de la tasa de empleo (gráfico 2) muestra un comportamiento muy variable, con un valor medio del 83,2% y una variabilidad de 7,7 puntos porcentuales, disminuyendo, con respecto al colectivo de estudios superiores en el conjunto de la economía y en la mayoría de los países. Las excepciones a tal situación se dan en Bélgica, Bulgaria, Irlanda, Grecia, España, Chipre, Luxemburgo, Estonia, Suecia y Noruega, la mayoría de los cuales habían mejorado su situación al considerar sólo el colectivo de estudios superiores con respecto al total de la población, volviendo a producirse una mejora al considerar la población de entre 25 y 39 años con estudios superiores. Este no es el caso de Bélgica, Bulgaria e Irlanda, en las que el índice empeora al restringirnos a la población con estudios superiores, y mejora considerablemente en este grupo de edad. La situación más discriminatoria vuelve a presentarla Malta, con un índice del 59%, seguida de Italia y Grecia con índices de aproximadamente un 71%. España con un 79,5 % está por debajo del valor medio del índice.

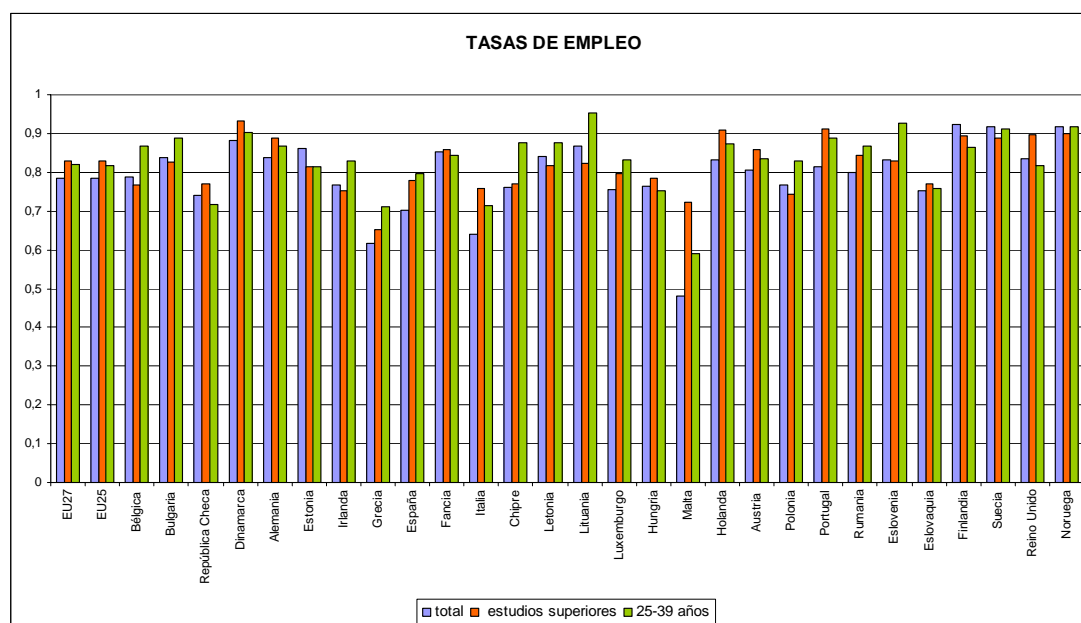


Gráfico 2. Índices de feminización del empleo

Fuente: Eurostat. Elaboración propia

En líneas generales, los índices de feminización relativos al paro (gráfico 3) aumentan en el colectivo con estudios superiores y edad comprendida entre 25 y 39 años, aunque muy ligeramente, desviándose, en este caso, las curvas de los índices de feminización de actividad y paro. De hecho, en Bulgaria, Alemania, Irlanda, Rumania y

Noruega invierten esta tendencia, es decir, empeora la relación para el grupo de edad de 25 a 39 años con estudios superiores. Los países más discriminatorios son la República Checa y Grecia, con índices superiores al 250% y, próximo a este valor, se encuentra Eslovenia. En el otro extremo, es decir, entre los países menos discriminatorios, están Noruega, Alemania, Irlanda y Rumania.

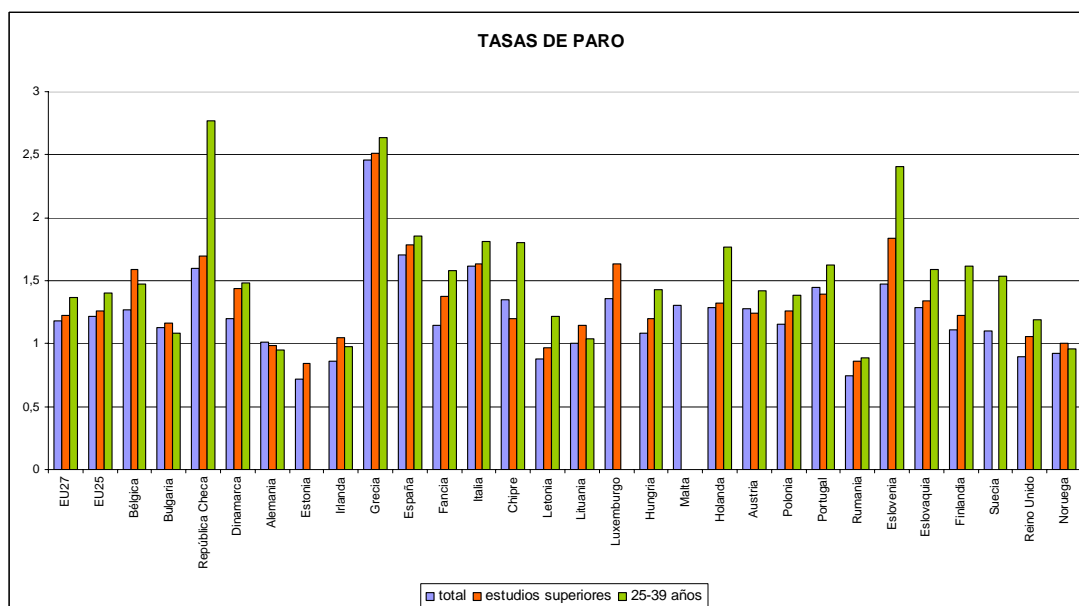


Gráfico 3. Índices de feminización del paro

Fuente: Eurostat. Elaboración propia

En resumen, y para el colectivo de entre 25 y 39 años, con estudios superiores, podemos agrupar a los distintos países como aparecen en el siguiente gráfico:

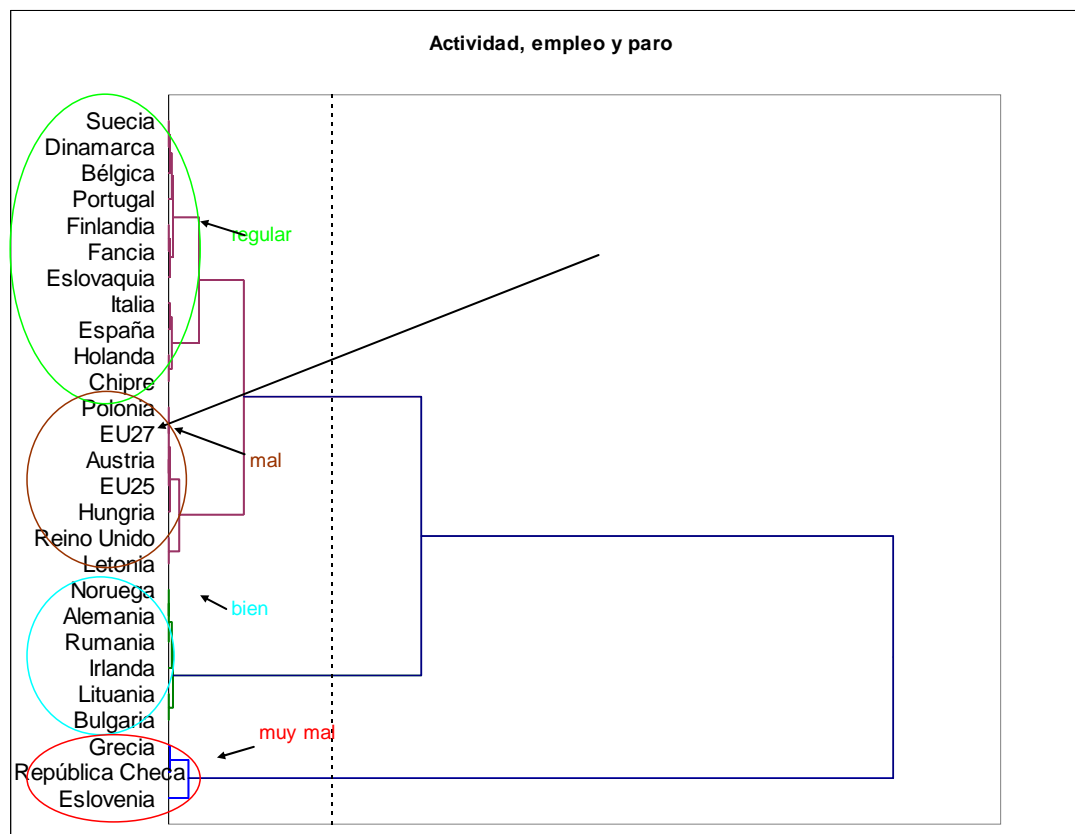


Gráfico 4. Calificación según índices de feminización. Elaboración propia

En el mercado laboral, el conjunto representado en UE-27, presenta una mala situación debido a lo altos índices de feminización del paro. España mantiene una posición intermedia entre los países de la Unión Europea, comportándose bien en lo relativo a la actividad y el empleo y no tan bien respecto al paro.

A continuación nos preguntamos si esta clara situación de discriminación y estas diferencias entre el comportamiento del mercado laboral con la mujer y con el hombre, se mantienen en el tiempo ó, por el contrario, las distintas políticas de empleo emprendidas en cada país y a nivel europeo, tanto activas como pasivas, han dado sus frutos. Para ello, vamos a considerar la evolución del índice de feminización del paro durante los últimos años en el colectivo, a priori, mejor situado: con edades comprendidas entre 25 y 39 años y estudios superiores. Desgraciadamente los resultados no son muy esperanzadores. De hecho, en la mayor parte de los países aumenta el índice en el periodo 2000-2007. La disminución en el conjunto de la economía representada por el comportamiento del índice para UE-27, pasando de un 152,7% a un 132,8%, promovido por las espectaculares disminuciones habidas en

Dinamarca y Chipre, que han visto reducidos sus índices respectivamente hasta la mitad y hasta la cuarta parte, es a todas luces insuficiente.

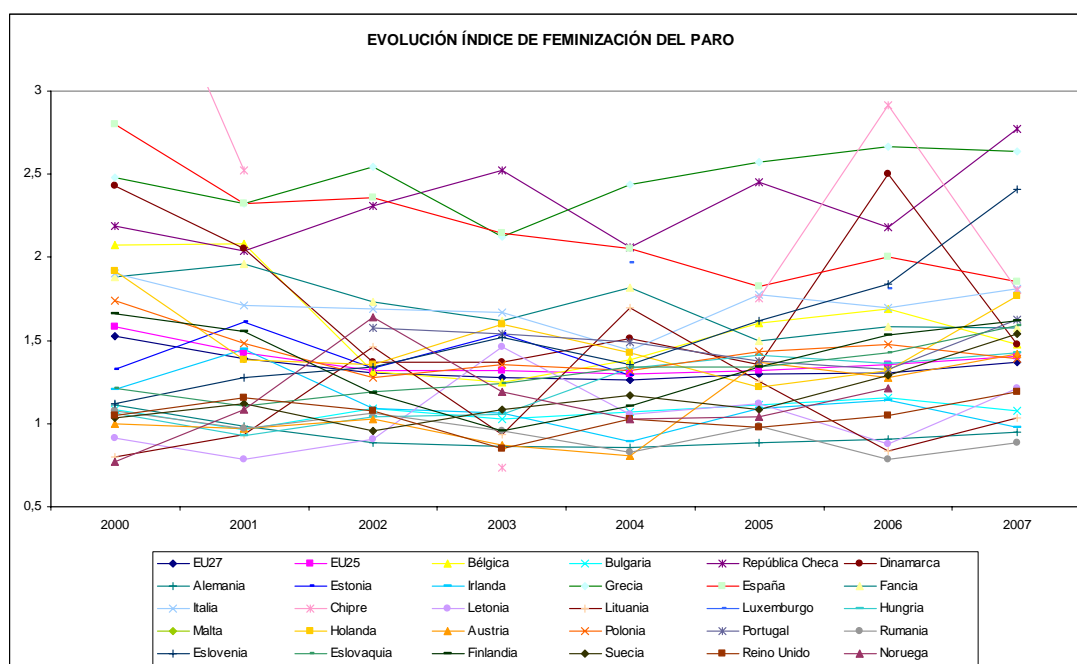


Gráfico 5. Evolución del índice de feminización del paro

Fuente: Eurostat. Elaboración propia

Comportamientos igualmente poco favorables para las mujeres han experimentado los índices de actividad y empleo.

Un hecho positivo a destacar dentro de esta situación tan negativa para las mujeres es el índice de feminización de los autoempleados construido como porcentaje de mujeres autoempleadas respecto al total de ocupadas/porcentaje de autoempleados respecto al total de ocupados, y considerado para la población de 25 a 39 años con estudios superiores. Sus valores son significativamente altos en países como Chipre, Bélgica y Eslovenia, que son los que precisamente presentan menor discriminación en la actividad, empleo y paro, y en muchos casos superiores al 100%.

Quizás es aquí donde se están reflejando las medidas de políticas activas a favor del autoempleo femenino. Si la actitud de la mujer hacia el autoempleo cambiase en países como Italia, Grecia, República Checa, Irlanda, Eslovaquia, Reino Unido, Polonia, Rumania, Alemania, el número de paradas disminuiría considerablemente arrastrando a las tasas de paro, al no verse afectadas el número de activas, y logrando la equiparación de géneros.

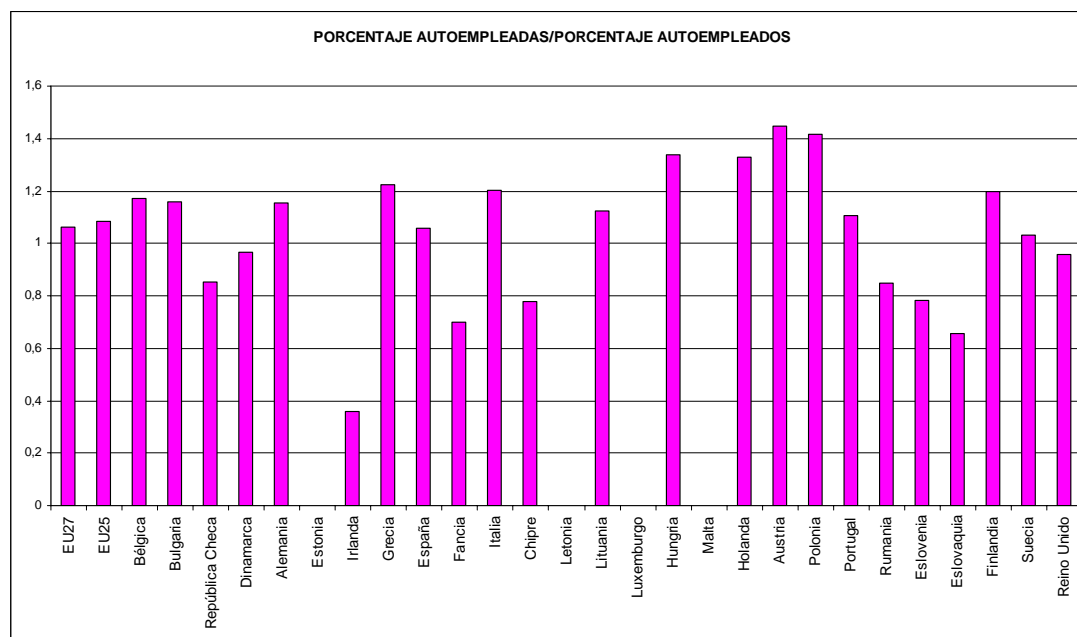


Gráfico 6. Índice de feminización del autoempleo

Fuente: Eurostat. Elaboración propia

5. CONCLUSIONES

La igualdad de género es un derecho fundamental en la Unión Europea, así como condición necesaria para alcanzar los objetivos de crecimiento, empleo y cohesión social. Aunque en el conjunto de los 27 países de la Unión Europea se han producido ciertas mejoras, deben producirse aún muchos cambios para que la igualdad de género sea una realidad. Para ello, la Comisión Europea estableció “Una hoja de ruta para la igualdad entre Mujeres y Hombres” en 2006, con seis líneas prioritarias de actuación para el periodo 2006-2010.

En la actualidad, tras el análisis realizado del mercado laboral a través de sus tasas más representativas: actividad, empleo y paro, y construyendo para cada una los índices de feminización, observamos que el mercado laboral de la Europa de los 27 presenta una clara discriminación hacia la mujer, globalmente y para los distintos países que lo integran. Esta discriminación es aún más acusada en el comportamiento de las tasas de paro, no sólo en el total de la población sino en su población más cualificada, con estudios superiores, y también en las edades centrales de pertenencia al mercado para dicho colectivo, entre 25 y 39 años. A lo largo del análisis apuntamos que una posible solución estaría en el aumento del número de mujeres autoempleadas, para lo

que sí han sido efectivas las políticas de empleo puestas en marcha en los países de la Unión Europea. Algunas razones de esta situación que persiste e incluso se acentúa en el tiempo podrían estar representadas en los siguientes gráficos.

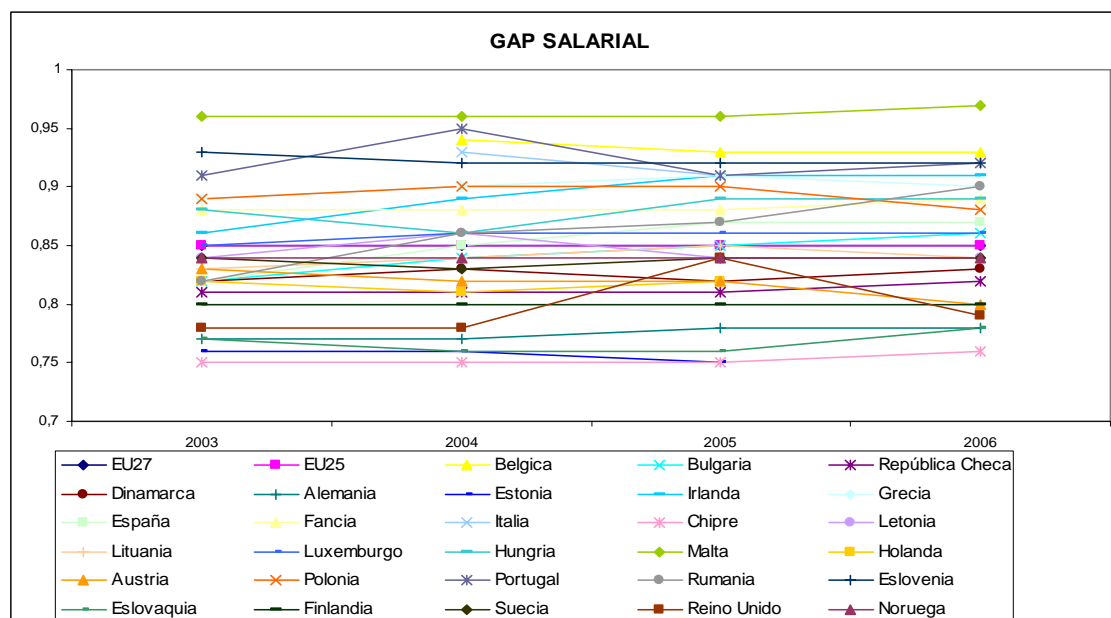


Gráfico 7. Evolución temporal del GAP salarial

Fuente: Eurostat. Elaboración propia

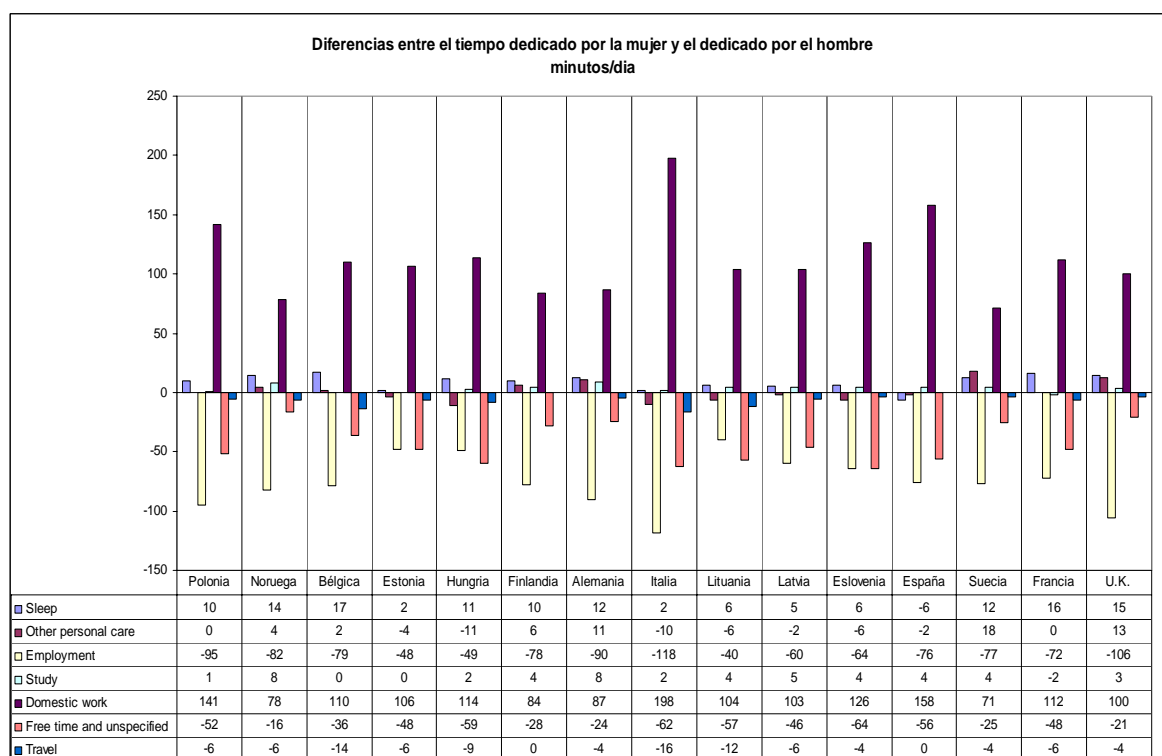


Gráfico 8. Empleo del tiempo (periodo 1998-2004)

Fuente: Eurostat. Elaboración propia

Así, el importante desnivel salarial que se observa en el gráfico 7 produce en la población femenina una desincentivación para acceder al mercado laboral, debido a que, realizando el mismo trabajo, las mujeres cobran menos que los hombres⁸. A esto hay que añadir la precariedad laboral de las mujeres y la gran feminización del trabajo a tiempo parcial, que en ocasiones es una situación “elegida” por las mujeres para dedicar más tiempo a la familia.

Precisamente en el gráfico 8, donde se ofrece una visión del reparto del tiempo para mujeres y hombres, se aprecia la asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades domésticas y familiares, incluyendo el cuidado de hijos y de personas dependientes. Aquí entran en juego las políticas de los diferentes países para conciliar la vida laboral y familiar⁹. Se observa claramente que el reparto del tiempo tan dispar entre hombres y mujeres afecta sobremanera a la aún discriminatoria situación laboral de las mujeres en Europa.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- COMISIÓN EUROPEA. (2008). “The life of women and men in Europe: a statistical portrait”. Eurostat, Statistical Books, Bruselas
- EUROSTAT <http://ec.europa.eu/eurostat>
- ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. BOE 08/03/2005
- LEY Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre. BOE 23/03/2007.

⁸ Se calcula el GAP como cociente entre salario por hora de la mujer y salario por hora del hombre.

⁹ En particular, en España, Concilia es el plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado, un paquete de medidas que suponen la normativa más completa aprobada nunca en nuestro país en esta materia, pues recoge las iniciativas más avanzadas del sector público y privado sobre la cuestión.