



UN NUEVO CONTRATO SOCIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Carmen MARTÍNEZ TEN y Ludolfo PARAMIO

Yo creo que la gran revolución, más que cualquier otra a partir del Renacimiento, pero sobre todo a partir del siglo XVIII, es el cambio en el papel de la mujer, que ha pasado de ser un ser genérico —se hablaba de la mujer, como si todas fueran lo mismo— a ser cada una distinta.

Fernando Savater

Aceptando que el inicio del cambio en la situación de las mujeres tiene su origen hace más de dos siglos, la misma antigüedad que el movimiento feminista puede documentar como pensamiento político, ha sido la segunda mitad del siglo XX el escenario temporal en el que los cambios se han acelerado sustancialmente, dibujando una realidad heterogénea y compleja cuyo análisis no puede circunscribirse

ni mucho menos a las preocupaciones o problemas de la propias mujeres, sino que implica al conjunto de la organización social.

Igual que la globalización de la economía, la revolución tecnológica o el desarrollo de los medios de comunicación son datos de partida para entender la realidad de este fin de milenio, las variaciones en los patrones de natalidad, en la estructura familiar, en el mercado laboral y hasta en la fisonomía de las ciudades son hoy otros tantos hechos ineludibles. Y en buena medida son consecuencia de los cambios protagonizados por las mujeres. Esto nos obliga a considerar el género como una variable determinante en cualquier esfuerzo por avanzar perspectivas de futuro, aportando propuestas distintas a los peligrosos espejismos de retorno al pasado o de que cada cual se las componga como pueda, que parecen el horizonte máximo que es capaz de ofrecer la derecha.

Es obvio que entre la situación de las mujeres de los países del Norte y las de los del Sur existen abismos de discriminación e injusticia, que esporádicamente se hacen visibles para la percepción occidental, como ocurre con los asesinatos de mujeres argelinas, con el terror impuesto por los talibanes en Afganistán, o con la revelación de que en China se está produciendo un desequilibrio creciente entre el número de hombres y mujeres porque los fetos hembras se eliminan (por eso nacen 117 niños varones por cada 100 niñas) y muchos bebés niñas mueren por negligencia y abandono. Son sólo ejemplos, pero ponen de manifiesto la diferencia de situaciones con respecto a los países desarrollados.

En el Norte, a partir de la Segunda Guerra Mundial y a pesar de que el proceso no es ni mucho menos uniforme, miles de millones de mujeres han tenido acceso al sistema educativo, al control de la maternidad y, en una tendencia continuamente creciente, a la posibilidad de autonomía económica a través del trabajo remunerado. En el origen de este proceso, que ha estado acompañado o precedido de reformas legales antidiscriminatorias, está entre otras causas el desarrollo tecnológico que ha permitido no depender de la fuerza física para la mayoría de las actividades y trabajos, la eficacia de los métodos anticonceptivos modernos o la prolongación de la esperanza de vida hasta duplicar en algunos países la que existía a comienzos de siglo.

Aunque en países como los de la Unión Europea coexisten situaciones múltiples, los datos procedentes de Eurostat muestran

que las tasas de escolaridad entre hombres y mujeres son prácticamente las mismas, y que en algunos países como España en la actualidad la participación femenina en los estudios universitarios es más numerosa que la masculina. (Según datos del curso 93-94, había 700.733 mujeres estudiando en la Universidad española frente a 655.000 hombres).

También según los datos de Eurostat, Europa se encuentra ante una situación caracterizada por las tasas de nacimiento más bajas que se han conocido jamás, con los países mediterráneos a la cabeza, y en concreto con Grecia e Italia enfrentándose a una reposición de la población igual a cero o incluso por debajo de cero. En cuanto a la situación en relación al empleo, la realidad es que a pesar de las crisis económicas o del incremento del paro, cada vez hay más mujeres entre la población activa; esto es, cada vez hay más mujeres que tienen un trabajo remunerado o que lo quieren tener.

Las diferencias entre países son considerables, y España está en este sentido en el furgón de cola de los países de la Unión, pero comparte con el resto el fenómeno de que la feminización de la población asalariada y trabajadora es una realidad creciente. En España hay casi cuatro millones y medio de mujeres ocupadas y, a pesar del desempleo, la tasa de actividad no ha dejado de crecer. Las mujeres, además, y a pesar de la segregación por categorías profesionales o sectores de actividad, han comenzado a permeabilizar algunos de ellos tradicionalmente considerados cerrados para ellas, ya sean éstos la judicatura, el ejército y las fuerzas armadas, o la minería.

El deterioro del viejo modelo

Todos estos procesos suponen cambios respecto a una situación anterior que el feminismo y el marxismo coincidieron en denominar de *división sexual del trabajo*, para describir un sistema de organización de la sociedad con asignación de papeles diferentes a hombres y mujeres. Mientras los hombres detentaban el monopolio de lo público, incluyendo el trabajo asalariado, el ejercicio del poder y la política, o el saber y la cultura, las mujeres, esposas y madres, dependientes de un sustentador masculino, desarrollaban su vida en los límites del *espacio privado*: el hogar, las tareas domésticas o el cuidado de las personas dependientes (niños/as, personas ancianas o enfermos). El peso del trabajo no pagado en la casa recaía y en buena medida sigue recayendo sobre las mujeres, y el cuidado de los demás era y sigue siendo identificado como un asunto de mujeres.

A las actividades ejercidas por los varones se las ha considerado más importantes socialmente y de mayor valor, al contrario de lo que ocurre con el trabajo doméstico e independientemente de la mitología con la que éste haya sido arropado. Durante siglos las mujeres han tenido vedado el acceso a la educación, a la formación profesional y a la independencia económica. Hoy, sin embargo, sin que se pueda generalizar, porque en el mundo coexisten situaciones muy diferentes y todavía hay muchos países en los que las mujeres carecen de los derechos más elementales, el viejo modelo, el que podemos considerar como un contrato social implícito, está en crisis y tiene muchos y serios problemas.

Efectivamente, al incorporarse a la educación o al empleo, y al relativizarse en su vida la función reproductora (al alargarse la esperanza de vida, a la vez que se acorta el tiempo dedicado a la crianza de los hijos), las mujeres están contribuyendo a resquebrajar los muros que separaban el espacio público del privado y a las personas en función del sexo al que pertenecen. El viejo modelo pierde racionalidad a medida que la realidad va cambiando, y surgen problemas y disfunciones complejos que afectan no sólo a las mujeres sino al conjunto de la sociedad.

El problema reside, resumiéndolo mucho, en que las mujeres están modificando su parte en ese contrato social implícito, sin que los hombres por su lado lo hagan también y sin que cambien las condiciones del contexto en el que se sitúa la relación entre los dos sexos. Es verdad que las mujeres han entrado en el espacio de lo público y en los espacios anteriormente masculinos, pero este hecho no ha tenido la correspondencia de una participación simétrica de los hombres en las responsabilidades familiares y domésticas que configuran el espacio privado. La organización social sigue respondiendo, desde los horarios a la organización del trabajo, a un modelo de unidad familiar en la que el individuo masculino de la pareja trabaja fuera de casa a tiempo completo y mantiene a la familia, mientras la mujer se ocupa también a tiempo completo del bienestar y cuidados de la misma.

En España y en otros países conviven situaciones diferentes. Junto a los millones de mujeres ocupadas o con empleo, coexisten también millones de desempleadas y millones de amas de casa. Aunque en este sentido conviene decir que la tasa de actividad aumenta en una relación inversa a la edad y que esto es evidente en el caso de España.

En todo caso estamos ante una situación parecida a la de una representación teatral en la que a uno de los protagonistas

se le ha cambiado el libreto, pero su oponente, los coros y los decorados siguen igual. El resultado del conjunto será incoherente y absurdo. Carente de sentido para el espectador, no funcionará.

Un nuevo contrato social entre hombres y mujeres

En 1991, un grupo de expertos de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico) publicó un informe llamado *Conducir el cambio estructural: el papel de las mujeres*. En la presentación, el informe decía textualmente: «Las mujeres experimentan directamente hasta qué punto el marco institucional existente —en particular las estructuras del mercado laboral y la infraestructura social— está desfasado con respecto a las nuevas realidades técnicas, económicas, sociales y políticas. Al reorganizar su vida —para afrontar simultáneamente su presencia en el mercado laboral, familiar y otras responsabilidades— las mujeres nos indican qué ajustes de orden económico y social son necesarios».

En el informe se abordaba la necesidad de actualizar el viejo contrato social entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta que cada vez es mayor el número de personas, mujeres la mayoría, que tiene que asumir responsabilidades profesionales y familiares a menudo antagónicas. El enfoque global era sobre todo positivo, señalando las ventajas que supone utilizar el potencial y la capacidad de las mujeres para el conjunto de la sociedad. Sin embargo, cabe otra visión menos optimista de los cambios, basada en las contradicciones y tensiones que se acumulan en la relación entre hombres y mujeres en la familia, la colectividad y el empleo.

La falta de equilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares y la ausencia de un marco institucional y de una infraestructura social que reflejen la evolución de la población activa contribuye a provocar disfunciones presentes ya en la vida cotidiana de la gente. Uno de los problemas más evidentes es el de las dificultades a las que se enfrentan las propias mujeres para compatibilizar su trabajo profesional y familiar, la famosa *doble jornada* de trabajo.

En este punto hay que insistir en que las mujeres no constituyen una categoría homogénea, aunque compartan la interiorización de complejos condicionamientos culturales y sociales en cuanto a la obligaciones que comporta su rol social en el cuidado de la familia y el trabajo doméstico. Las mujeres de alta cualificación, que optan por el desarrollo profesional, pueden

tener mayor margen de maniobra, aunque a veces sus opciones oscilen entre la renuncia a tener hijos y a un proyecto familiar, y el desarrollo de complejos equilibrios para hacer viables los diferentes proyectos de desarrollo personal. En este segmento es donde se detecta además un mayor apoyo de los varones en las cargas que comportan las responsabilidades familiares.

Este fenómeno se produce mucho menos sin embargo entre las parejas de las mujeres menos cualificadas, porque en sus familias la forma en que los hombres y mujeres asignan su tiempo sigue las pautas tradicionales. También son estas mujeres las más afectadas por las estrategias de los gobiernos que se enfrentan a las crisis fiscales con la reducción del nivel de gasto en servicios públicos y con la sustitución de los mismos por el trabajo gratuito de cuidados que han de realizar las mujeres.

Las bajas tasas de nacimiento son otro de los problemas relacionados con la crisis del viejo modelo. Muchas mujeres están decidiendo no ser madres, otras retrasan la maternidad hasta más allá de la treintena, y la inmensa mayoría limitan a uno o dos el número de hijos. Esta realidad, unida al alargamiento de la esperanza de vida, implica que en Europa crezca el porcentaje de personas mayores e inactivas en contraste con la reducción de las cohortes de jóvenes, lo que a su vez plantea dificultades en torno al cuidado de las personas dependientes, sean éstas mayores, enfermos o personas con minusvalías.

Los grupos organizados de mujeres son conscientes del peligro que supone a veces poner de manifiesto los costes sociales que se producen ante la falta de propuestas y soluciones a los problemas mencionados. No es raro, por ejemplo, que se considere a las mujeres culpables de la crisis de empleo que padece Europa. En un contexto, además, de andanadas constantes contra el Estado de bienestar, y a favor de la funcionalidad de la familia como sistema tradicional de apoyo, alarman los riesgos o las tentaciones de valorar medidas que supongan retrocesos importantes en direcciones que conduzcan al viejo modelo tradicional. Aun y cuando esto además de no ser deseable no resulta viable, entre otras cosas porque la mayoría de las mujeres que trabajan a cambio de un salario lo hacen por obligación y no por devoción, las medidas equivocadas pueden retrasar las soluciones adecuadas y agravar problemas que ya son suficientemente graves.

La apuesta alternativa es la que propone, en cambio, soluciones relacionadas con una distribución más igualitaria de los diferentes espacios. En un proceso lógicamente paulatino, porque no olvidemos que se enfrenta a construcciones culturales que

tienen siglos de antigüedad, se trata de que ambos sexos, que ya comparten en buena medida los niveles de formación y cualificación, compartan también el trabajo, la familia, el ocio o el poder. Se trata de sustituir el viejo contrato social, ya obsoleto y que se basaba en la división y en la separación del mundo en dos mitades excluyentes, por otro basado en la participación compartida de ambos sexos y en la *corresponsabilidad*, que no complementariedad de hombres y mujeres.

Concretar la filosofía del *nuevo contrato* es un desafío importante, y que parte de la premisa obvia de que dicho desafío no es para nada sectorial ni incumbe solamente a las mujeres, sino que se inscribe de lleno en las propuestas globales de izquierda para el futuro. Así la Internacional Socialista, en su *Declaración sobre la economía mundial* aprobada en el Congreso de Nueva York (1996), propone como una de las grandes cuestiones a las que deberá hacer frente en los próximos años el logro de la igualdad de la mujer y la promoción del empleo y del nivel de vida, y las organizaciones de mujeres de izquierda en distintos países europeos trabajan para articular coherentemente estos temas. El primer problema, probablemente, es quebrar la imagen ilusoria de que éstas son cuestiones puramente ideológicas, que vendrían a chocar con el realismo y la racionalidad de la economía.

La familia y el trabajo doméstico

En su conocido análisis de la familia, el economista y premio Nobel Gary Becker sostiene que desde el punto de vista del bienestar es más eficiente que uno sólo de los miembros de la familia se especialice en el trabajo doméstico, mientras los demás lo hacen en actividades de mercado. Este análisis conduciría a una justificación racional de la división del trabajo en el seno de la familia tradicional. Becker parte del supuesto de que todos los miembros de la familia poseen las mismas capacidades, por lo que en principio no tendrían que ser las mujeres quienes se especializaran en el trabajo doméstico. El que así fuera sería consecuencia de que en realidad las inversiones realizadas en la formación de los hombres (su capital humano) les dan ventaja comparativa para especializarse en el trabajo para el mercado.

Lo que falta en este enfoque es la dimensión histórica: las mujeres solían partir de una menor cualificación porque la institucionalidad social les asignaba de antemano el papel de madres y amas de casa, tras lo cual era lógicamente más eficiente que se dedicaran a esta actividad que a otras para las que no estuvie-

ran preparadas. Pero esto cambia con el acceso masivo de las mujeres a la educación. ¿Qué justifica hoy que sean las mujeres las que se especializan en el trabajo doméstico?

En segundo lugar, el planteamiento de Becker presupone un trabajo doméstico sustancial que justifica la especialización, lo que puede ser cierto si la familia es relativamente numerosa y no se cuenta con equipamientos o ayudas externas. Pero estas hipótesis se ajustan mal a la familia de los años noventa, en especial la del número de miembros. Y, en tercer lugar, pero quizá en el primer orden de importancia, el teorema de Becker sólo es aplicable si la familia puede sobrevivir sin que *todos* sus miembros se especialicen en el trabajo remunerado. Esta es la hipótesis menos válida actualmente respecto a la situación de los años sesenta que sirve de telón de fondo a los análisis de Becker. Un porcentaje muy alto de las familias de trabajadores de baja cualificación y de clase media, por razones de supervivencia económica o *social* (Ehrenreich), no pueden prescindir hoy del ingreso real o potencial de uno de sus miembros.

En estas circunstancias lo que se plantea es si la mujer, aun trabajando, debe desarrollar una *carrera profesional de baja intensidad*, asumiendo la carga del trabajo doméstico y de los cuidados familiares y dando prioridad a la carrera profesional de su pareja. Y esto se puede justificar sobre la base de que los hombres están en condiciones de obtener mejores salarios trabajando lo mismo. Ahora bien, ¿en qué se basa esta persistente discriminación en el mercado de trabajo? Una posible respuesta es que se basa en las expectativas de las empresas, que descuentan sus previsiones de absentismo o abandono de la actividad por las mujeres, presuponiendo que la maternidad o el cuidado de otros miembros de la familia les impedirán seguir una carrera normal. Por eso, la mujer que quiere desarrollar una carrera profesional competitiva no puede trabajar lo mismo que un hombre, sino que debe mostrar una dedicación y esfuerzo superiores, *sobreactuarse*, para que sean tomadas en serio sus pretensiones.

Esto nos presenta un dilema. O aceptamos que la mujer siga jugando un papel secundario en el trabajo o estamos exigiéndole una doble jornada excepcional (con sobrededicación al trabajo asalariado más su parte mayor o menor de trabajo doméstico). Aun suponiendo un reparto equilibrado de las tareas domésticas y familiares (que es mucho suponer), esto se traduce en un especial esfuerzo para las mujeres, lo que puede explicar que renuncien o deseen renunciar a una carrera profesional propia. Pero también explica la renuncia total o parcial a la maternidad y a la familia por parte de muchas mujeres, lo que resulta

indeseable en la medida en que no fuera la opción elegida por ellas si las circunstancias fueran otras.

*Carmen Martínez Ten
y Ludolfo Paramio*

Y pueden ser otras. De lo que se trata es de cambiar las expectativas de las empresas (y de los sindicatos) sobre la dedicación al trabajo de las mujeres, y esto tiene desde luego una componente cultural. En muchos casos las expectativas descansan en actitudes o prejuicios tradicionales, con frecuencia escasamente encubiertos por una ligera ironía. Por tanto es preciso insistir, desde el sistema educativo, las administraciones públicas y los medios de comunicación, en las acciones destinadas a cambiar las actitudes de la población, y de los agentes económicos en particular, sobre el trabajo de la mujer. (Preocupan los defensores de recuperar la educación separada de niñas y niños, ya que el desconocimiento mutuo es la mejor base para el prejuicio y la discriminación.)

Pero las actitudes no pueden cambiar si la realidad no cambia sustancialmente. Es cierto que entre los jóvenes, y sobre todo los profesionales con estudios, se aprecia un importante cambio de actitudes, pero es difícil saber si ese cambio puede sobrevivir a las presiones contrapuestas de un mercado de trabajo muy competitivo y de los requerimientos que traen los hijos en términos de dedicación a la familia y al trabajo doméstico. Si no cambian las reglas de juego generales (el marco institucional) puede suceder que jóvenes educados en la igualdad de oportunidades y el reparto de tareas, y creyentes convencidos en tales materias, se vean obligados a comportarse tradicionalmente.

En ese sentido, el nuevo contrato social exige un cambio institucional. En primer lugar en el entramado social: se requieren servicios que asuman las tareas que anteriormente desempeñaba la familia extensa. Algunos de ellos existen en mayor o menor grado de desarrollo en los países que cuentan con un Estado de bienestar, como las escuelas infantiles o las ayudas a domicilio. Otros pueden encontrarse en el mercado, pero plantean en medida variable el problema de su asequibilidad para las familias de bajos ingresos. Como se ha señalado repetidamente, los asaltos (ideológicos o prácticos) al Estado de bienestar son directamente un ataque a la igualdad de oportunidades, y por tanto de la libertad de las mujeres, aunque se realicen en nombre de la eficiencia y de la libertad.

En segundo lugar en el mercado de trabajo. La actual duración de la jornada laboral es incompatible con el reparto equilibrado de las tareas familiares y domésticas, especialmente por la tendencia a su prolongación oculta. Para que sea creíble que

una mujer puede dedicarse a su trabajo tanto como un hombre es preciso que la jornada laboral *de los hombres* haga verosímil el reparto equitativo de responsabilidades familiares. En este sentido la extensión del trabajo a tiempo parcial, aunque ofrece oportunidades a muchas mujeres, simultáneamente refuerza la imagen de que los hombres trabajan más horas, en la medida en que aparece como una solución a la medida de las mujeres.

Pero quizá el cambio más importante en el mercado de trabajo es el que atañe a la superación del desempleo estructural. Un mercado de trabajo muy tenso y competitivo presiona para una dedicación superior a la jornada laboral formal y hace más difícil el reparto de tareas familiares y la dedicación de la mujer al trabajo. A la vez, el coste social del desempleo dificulta el mantenimiento de los servicios públicos y prestaciones necesarios para la igualdad de oportunidades laborales de las mujeres. Si la discriminación de las mujeres es un despilfarro de los recursos sociales, el paro estructural es un doble sinsentido, pues no sólo supone el despilfarro del trabajo potencial de los desempleados sino que limita también la participación de las mujeres en el trabajo.

El empleo y el tiempo de trabajo

Los cambios económicos de los años ochenta han creado en las sociedades europeas una situación paradójica: por una parte, mientras sigue creciendo a causa de la revolución tecnológica la productividad de los sectores más dinámicos de la economía, la jornada laboral no ha experimentado ninguna reducción. Por otra, se han creado situaciones estructurales de desempleo que afectan a millones de personas en el conjunto de la Unión.

La paradoja es más llamativa si se acepta que en muchos casos las jornadas de trabajo reales han crecido, a través de las horas extras o de una dedicación aborrible que se traduce en prolongación informal de la jornada. Este sería en particular el caso de Estados Unidos (véanse Schor y Bluestone y Rose). Pero en Europa, donde existen menos datos al respecto, resulta indudable que, a diferencia de lo que sucedió en anteriores revoluciones tecnológicas, no se ha producido ninguna reducción de la jornada laboral.

Esta congelación del tiempo de trabajo choca con la paralela existencia de millones de personas sin empleo, y es inevitable que se haya abierto una polémica sobre la posibilidad de repartir el empleo como forma de solucionar el problema del paro, argumentando que ésta debe ser una propuesta *política*, ya que

los mercados en su propia lógica perpetúan la situación actual. En esta línea apunta el prólogo de Ramón Jáuregui a las actas de la Conferencia Internacional celebrada en Bilbao en 1995. Pero no parece fácil plantear esta propuesta ante las razones esgrimidas muchas veces en nombre de la racionalidad económica y de los mercados, también desde posiciones progresistas (véase como ejemplo la crítica de Boix al plan Rocard).

La primera, en la que se suele hacer hincapié, es que una reducción de jornada sin reducción salarial perjudicaría la competitividad de las empresas en un momento en que ésta (la competitividad) se ha convertido en obsesión central de empresarios y gobiernos. El temor a perder mercados, nacionales o de exportación, por una elevación del coste laboral unitario, provoca de antemano el rechazo a cualquier propuesta en este sentido.

Ante esta dificultad, se ha argumentado que se deberían combinar la reducción de jornada y reducciones pactadas del salario. Pero aquí se choca con los sindicatos, que tienen muy buenas razones para no querer abrir ninguna vía a la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, tras haber debido aceptar por la fuerza de los hechos sucesivas flexibilizaciones del mercado de trabajo. Si a mayores facilidades para el despido se une la posibilidad de descenso del ingreso, la situación de los trabajadores se haría cada vez más preocupante.

En este punto, la intervención de Paul Krugman en la conferencia de Bilbao insistía en que la alternativa norteamericana al desempleo estructural europeo no carece de inconvenientes. Si bien la creación de empleo es muy alta, y el paro permanece en un aceptable 5%, los ingresos de los trabajadores sin cualificación han caído significativamente: se ha acentuado la disparidad salarial y han crecido las desigualdades sociales. No parece deseable pretender importar este modelo, y es comprensible que los sindicatos europeos vean las orejas al lobo ante cualquier posibilidad de recortes salariales, aunque sea (a diferencia de Estados Unidos) vinculando tales recortes a reducciones de jornada.

En un artículo reciente, Gøsta Esping-Andersen y Paula A. Bernad han señalado lo que puede ser la debilidad principal de las propuestas de reparto del trabajo: si de lo que se trata es de crear empleo reduciendo jornada y salario de los trabajadores con empleo, cualquier cálculo razonable muestra que el número de familias que se beneficiarían de un nuevo ingreso (por la consecución de un puesto de trabajo de nueva creación) sería inferior al de las que experimentarían una reducción salarial vinculada a una menor jornada. Para la mayor parte de las fami-

lias se produciría un descenso neto de ingresos que no podrían soportar o no estarían dispuestas a aceptar.

Ahora bien, es evidente que la actual duración de la jornada laboral no es inevitable, a la vista de los incrementos de la productividad, y resulta profundamente inconveniente para cualquier intento de racionalizar la vida familiar. El reparto de las tareas domésticas y una relación con los hijos más equilibrada entre los padres exigen disponer de más tiempo. Si en la opción entre tiempo e ingresos sólo las mujeres eligen el tiempo (por ejemplo mediante el trabajo a tiempo parcial), mientras los hombres optan por los salarios, difícilmente se modificará el esquema familiar, y si bien a corto plazo una familia puede obtener mejor calidad de vida, el precio implícito es la renuncia de la mujer a su propia estrategia laboral, hipotecando gravemente su futuro económico ante el riesgo, siempre posible, de ruptura de la pareja, y en cualquier caso manteniendo una cuasi dependencia económica ante la fuente principal de ingresos que es el salario masculino.

Por tanto la reducción *generalizada* del horario laboral es un objetivo para conseguir a la vez bienestar familiar y reparto de las tareas domésticas. Pero no es evidente que debamos ligarlo a la creación de empleo, que debamos justificar la reducción de jornada por sus consecuencias positivas para el empleo. En cambio sí conviene subrayar que la reducción de jornada con reducción salarial puede ser una buena respuesta *defensiva* para empresas en crisis, evitando la destrucción de puestos de trabajo y el daño que supone para las empresas en dificultades la pérdida del saber implícito de los trabajadores, y con ello la de sus niveles de calidad del producto (Reichheld).

Pero como *propuesta positiva* la reducción de jornada debe tomar una forma efectivamente *política*: se trata de llevar al centro del debate social la conveniencia de que los aumentos de productividad se traduzcan en reducciones de jornada en vez de en aumentos salariales, e incluso de intentar que los trabajadores y empresarios asuman la reducción de jornada como objetivo vinculado a incrementos pactados de la productividad. Esta propuesta puede ser sólo viable en un primer momento en las grandes empresas, pero éste podría ser el camino para poner en marcha una tendencia generalizada en la negociación colectiva.

Ahora bien, resulta evidente que para que este debate progrese es necesario al mismo tiempo disipar el clima de incertidumbre en el que hoy se mueve el mundo del trabajo. En este sentido es prioritario invertir el permanente discurso de amenaza sobre el Estado del bienestar y el futuro del empleo que ha

impuesto el doctrinarismo neoconservador. Hay varios factores que hacen posible hoy darle la vuelta al discurso de la derecha. El primero es que se han disipado en buena medida las dudas sobre la viabilidad de la unión monetaria en Europa. Unos objetivos económicos fijados en momentos de crecimiento de la economía europea han debido ser alcanzados en una situación de alto desempleo y tras una fuerte recesión, y sin embargo ha sido posible reducir el déficit y la deuda, sin repuntes inflacionarios, y sin poner en crisis el Estado de bienestar. Ha habido ciertamente recortes y reformas, pero nadie puede pretender que el modelo europeo de sociedad ha entrado en crisis.

Esto abre un horizonte en el que puede que sean precisas nuevas reformas para garantizar la financiación a largo plazo de los sistemas públicos de servicios y prestaciones, pero nada exige considerarlos permanentemente amenazados o incompatibles con un buen funcionamiento de la economía. El factor clave es la política: han sido los años de ascenso de la derecha en Europa (y de hegemonía conservadora en Estados Unidos) los que han traducido las crisis económicas en un clima de alarma e incertidumbre sobre el futuro. Esto puede haber tenido consecuencias positivas, al hacer a los ciudadanos más conscientes de que el bienestar debe financiarse y de que sin una economía sana nada es posible. Pero sería un buen momento de cerrar ese capítulo, asumiendo todos los agentes que no se pueden cuestionar las reglas de juego cada vez que se plantee una reforma parcial.

La sorprendente victoria de la izquierda en Francia, sumada a la más previsible en Gran Bretaña, es por tanto el otro factor que puede invertir la tendencia anterior. El Plan de Empleo francés, y la iniciativa franco-italiana de llevar el debate sobre la reducción de jornada a la Comisión Europea, son dos importantes pasos adelante. En particular, esta última iniciativa, según lo razonado anteriormente, sería positiva en sí misma, en la medida en que la reducción de jornada es deseable para las mujeres y para llegar a una sociedad más vivible. Y porque el debate puede cambiar la situación de resignación colectiva de la opinión pública europea ante el paro, aunque no se crea que la reducción de jornada en sí misma es el camino para superar el problema del desempleo estructural.

Ahora bien, el plan de empleo francés apunta a algo más de fondo (véase el análisis de Jordi Sevilla). La propuesta central es la de crear contratos para jóvenes en paro, en el sector público y en empresas sin fines de lucro, para ofrecer servicios de proximidad (atención de ancianos, niños o personas con problemas) y para cubrir la demanda de nuevos bienes públi-

cos (ocio, medio ambiente y calidad de vida). La clave económica para la creación de estos nuevos puestos de trabajo es cambiar subsidios de desempleo por *subsidios al empleo* (en la línea defendida por Phelps), dejando una parte reducida del coste del nuevo puesto de trabajo a las empresas que lo crean. La racionalidad de la propuesta es evidente: responde a una demanda oculta (los *famosos nuevos yacimientos de trabajo*) y puede poner en marcha una dinámica de empleo que se traduzca en ingresos fiscales y reducción sustancial del coste del desempleo.

El punto que aquí es preciso subrayar especialmente es que esta propuesta es plenamente convergente con los objetivos de un nuevo contrato social para la igualdad entre hombres y mujeres. Pues la inexistencia de servicios de proximidad, junto con la insuficiencia de recursos para la atención a personas dependientes, incluyendo las escuelas infantiles, son los principales obstáculos para el trabajo de la mujer, obstáculos además casi insalvables en el caso de mujeres solas y de escasos medios económicos. La maduración del mercado de estos servicios beneficiaría a todas las mujeres que quieren compatibilizar trabajo y familia, de forma análoga a como lo hacen los servicios de atención a domicilio y ayuda familiar o los productos de comida semipreparada (que casi cualquier hombre puede utilizar sin problemas). Pero en un primer momento las grandes beneficiadas serían las mujeres con poca cualificación y bajos ingresos, solas o en familias para las que el salario de la mujer es condición de subsistencia.

En esta medida, combatir el desempleo con iniciativas públicas en la oferta de servicios de proximidad es una estrategia complementaria de las tradicionales del Estado de bienestar (que no se pueden abandonar ni sustituir, derivando por ejemplo al cuidado de las familias a enfermos que requieren atención hospitalaria), y que puede contribuir además a fomentar el trabajo del conjunto de la sociedad creando nuevos segmentos de demanda solvente. Es por tanto una buena estrategia para la sociedad y para las mujeres, para la vida familiar y para la convivencia.

El poder y la toma de decisiones

A pesar de los indudables avances y los cambios que el papel de la mujer ha experimentado en los últimos años en los países desarrollados, todavía hay muchos obstáculos que vencer, y esos obstáculos son especialmente duros en el ámbito del poder, la política y la toma de decisiones. Llama la atención que las

comportamientos diferentes, que conducirían a un mundo más justo y equilibrado tanto para las mujeres como para los hombres.

Por su parte, la Plataforma de Acción de Pekín dice: «El fortalecimiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz».

Hay argumentos que sostienen que se trata sólo de un problema que se resolverá con el tiempo. Hay que esperar simplemente, dicen, esperar a que las mujeres tengan más formación, esperar a que se acostumbren a la política, esperar a que se asienten las democracias. Son argumentos que también se utilizaron cuando las mujeres reclamaban el voto, sobre todo el de la falta de educación y cualificación, aunque simultáneamente se vetaba el acceso a la Universidad de las mujeres o se estaba en contra de la educación mixta.

Pero no es un problema de tiempo. Si fuera así la permeabilización o penetración de las mujeres en el tejido social en otros sectores habría terminado por afectar también, por pura inercia, al poder político. No ha sido así y no se puede establecer una relación entre la presencia de mujeres en distintos sectores o entre la antigüedad democrática de un país y la mayor o menor presencia de mujeres en el poder político y la toma de decisiones.

Estamos ante un problema estructural y no coyuntural. Hay barreras que impiden o dificultan la entrada y participación de mujeres en el poder. A estas barreras el feminismo las ha denominado el *techo de cristal*, y estudiando su composición se advierte que están constituidas por diferentes elementos, como la supremacía masculina en los mecanismos de cooptación, la sobrecarga que supone la política junto a las responsabilidades familiares y el trabajo asalariado, la falta de socialización de las mujeres para el poder y la toma de decisiones, o la ausencia de modelos en este sentido.

En dos recientes publicaciones de la Comisión Europea (European Expert Network y Leijenaar), se describen las actuaciones y medidas que en los diferentes países de la Unión se han puesto en marcha para incrementar la participación de las mujeres en las decisiones europeas. Se argumenta que se trata simplemente de la puesta en práctica del principio de igualdad que aparece en muchas constituciones europeas, así como de refor-

zar el carácter democrático del sistema político e incrementar su legitimidad y la capacidad de respuesta de sus órganos de representación. Las autoras de las publicaciones mencionadas añaden aún otro argumento que es la restauración de la confianza en la política y en la democracia.

Sin embargo, las acciones positivas, especialmente en este ámbito, tienen muchos detractores. Un ejemplo de oposición frontal a este tipo de medidas es la del Partido Popular en España. No cabe duda de que las cuotas pueden ser mal utilizadas; Valcárcel ha señalado algunos posibles ejemplos al respecto. Y también es cierto que las cuotas pueden tener efectos indeseados, aunque en ocasiones dichos efectos se plantean en situaciones muy específicas, como la de la minoría negra estadounidense frente a otras minorías como los asiáticos y los hispanos (Jackson). Sobre lo que no parecen existir dudas es que para conseguir la democracia paritaria no bastan los buenos deseos y las declaraciones de principios.

Como instrumentos para romper el techo de cristal que impide la participación de las mujeres en la toma de decisiones y el poder se han utilizado diferentes mecanismos de acción positiva sin los cuales la situación no se modifica. Estos mecanismos que consisten en asegurar un porcentaje a mujeres a distintos niveles, se comenzaron a aplicar en los países nórdicos europeos. Por esta razón, Suecia tiene un 40,4% de mujeres en su Parlamento, Noruega un 39,4% y Finlandia un 33,5%.

El efecto de los mecanismos de acción positiva también puede comprobarse en España, que durante las primera cuatro elecciones democráticas (1977, 1979, 1982, 1986) se había estancado en un 6% de mujeres en el Parlamento, un 6% que permanecía invariable aunque cambiaran las legislaturas. La introducción de cuotas por el PSOE e IU antes de las elecciones del 89 elevó la proporción de mujeres en el Congreso a un 14,6%, porcentaje que se ha ido elevando hasta un 22,8 para el Congreso y un 13,4% en el Senado en las elecciones de 1996.

El PSOE acaba de aprobar en su 34º Congreso el principio de democracia paritaria, y en el Título VI, artículo 74 de sus Estatutos Federales, se recoge que «la elaboración de las listas de los candidatos a las elecciones legislativas, locales, autonómicas y diversos cargos públicos en nombre del PSOE a las instituciones se basará en el cumplimiento del principio de la democracia paritaria». También el partido laborista inglés y el partido socialista francés han introducido medidas de acción positiva en la elaboración de sus candidaturas para las respectivas elecciones legislativas. Pero no solamente los partidos de izquierda eu-

ropeos están optando por las medidas de acción positiva: la Democracia Cristiana alemana de Kohl también las aprobó en su último Congreso.

Las medidas de acción positiva, por tanto, han demostrado ser eficaces, y su aplicación puede haber contribuido decisivamente a las victorias electorales recientes del partido laborista inglés o del partido socialista francés. Tampoco parece que las mujeres con responsabilidades políticas en organizaciones con cuota lo hagan peor, aunque sean más, que las mujeres de organizaciones que rechazan las cuotas. Y, en cualquier caso, tampoco peor que los hombres. Puede que la verdadera democracia exista cuando también en política el número de mujeres incapaces sea igual al de hombres de la misma condición.

Referencias

- Becker, G. (1981), *Tratado sobre la familia*, Madrid: Alianza, 1987 [*Treatise on the family*, Cambridge: Harvard University Press].
- Bluestone, B., y Rose, S. (1997), «Overworked and underemployed: unraveling an economic enigma», *American Prospect* 31: 58-69.
- Boix, C. (1997), «Desempleo y reducción de la jornada laboral: no salen las cuentas», *El País*, 8 de febrero.
- Ehrenreich, B. (1989), *Fear of falling: the inner life of the middle class*, Nueva York: Harper Collins.
- Esping-Andersen, G., y Bernad, P.A. (1997), «El reparto del trabajo, un viejo mito que nunca muere», *El País*, 7 de abril.
- European Expert Network 'Women in Decision-Making' (1997), *Women in decision-making*, Luxemburgo: European Commission.
- Eurostat (1992), *Las mujeres en la Comunidad Económica Europea*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- Eurostat (1996), *Anuario 96: visión estadística sobre Europa 1985-1995*, Luxemburgo: Eurostat.
- Jackson, G. (1997), «El dilema americano en la actualidad», *El País*, 10 de septiembre.
- Jáuregui, R. (1997), «El reto del empleo: el retorno de la política», en *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo*, 11-17, Vitoria-Gasteiz: Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.
- Leijenaar, M. (1997), *Cómo conseguir una participación igualitaria de mujeres y hombres en la adopción de decisiones políticas*, Luxemburgo: Comisión Europea.
- OCDE (1992), *Conducir el cambio estructural: el papel de las mujeres*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- Phelps, E.S. (1997), «Restaurar el capitalismo competitivo», *El País*, 1 de octubre.

-
- Reichheld, F.F. (1996), *The loyalty effect: the hidden force behind growth, profits, and lasting value*, Cambridge: Harvard Business School.
 - Schor, J. (1991), *The overworked American: the unexpected decline of leisure*, Nueva York: Basic Books.
 - Sevilla, J. (1997), «Algo es mejor que nada», *El País*, 24 de septiembre.
 - Valcárcel, A. (1997), *La política de las mujeres*, Madrid: Cátedra.
-

**Carmen Martínez Ten
y Ludolfo Paramio**