



# LA SITUACION DE LAS MUJERES EN LA UNION EUROPEA

*Carlota BUSTELO*

**Durante las dos guerras mundiales las mujeres europeas ocuparon los puestos de trabajo de los hombres que se habían ido al frente, y asumieron decisiones y responsabilidades familiares que tradicionalmente habían correspondido a los varones. Cuando las guerras acabaron y los hombres volvieron, las mujeres ya no eran las mismas, porque habían comprobado en la práctica que tenían capacidad para realizar las mismas tareas y funciones que sus maridos, amigos y hermanos.**

**A**demás, la lucha que las sufragistas y otras asociaciones de mujeres desarrollaron, desde finales del siglo XIX, para conseguir el derecho de las mujeres al voto y a ser elegidas y, sobre todo, su derecho a acceder a todos los niveles de la educación, también dió sus frutos. Mujeres cada vez más preparadas reclamaron en mayor número y con más fuerza la igualdad con los hombres

en todos los campos, así como su derecho a disponer de los medios, cada vez más seguros y sencillos, que la ciencia iba descubriendo, para decidir libremente sobre su posibilidad de ser madres.

Pero tuvieron que pasar varios años después del final de la Segunda Guerra Mundial y de la constitución de las Naciones

---

***Los Estados  
de la UE se han  
comprometido a desarrollar  
políticas de igualdad  
de la mujer.***

---

Unidas, para que se comenzaran a desarrollar, en los países llamados occidentales, políticas integrales de igualdad en favor de las mujeres. En ello influyó, sin duda, la celebración del Año Internacional de la Mujer en 1975 y del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz (1976-1985), durante los cuales se aprobaron, primero, en 1975 en México, un Plan de Acción Mundial y, finalmente en 1985 en Nairobi, las *Estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer* que recogen, en 372 párrafos, otro plan de acción a nivel nacional e internacional, cuyo desarrollo y resultados se analizarán en una nueva Conferencia Mundial, en 1995, en Pekín. Además, en 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la «Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer», un tratado internacional que refuerza, clarifica y complementa los derechos de las mujeres contenidos en pactos y convenios anteriores, y que hasta la actualidad ha sido ratificada por 133 países, entre ellos los que forman parte de la Unión Europea.

Varios artículos de la Convención obligan a los Estados partes a desarrollar políticas de igualdad en favor de la población femenina. Así, por ejemplo, el artículo 2 dice:

—«Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas; convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) consagrar, si aún no lo han hecho, en sus Constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer, y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio;

b) adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los Tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades o instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos o prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyen discriminación contra la mujer».

Y como el artículo primero de la Convención define la discriminación como «toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera», resulta muy claro que los Estados partes de la Convención están

obligados a desarrollar políticas de igualdad en favor de las mujeres. Dichas políticas incluyen medidas de acción positiva, a las que también se refiere la «Convención sobre Eliminación de la todas las formas de Discriminación de la Mujer» en su artículo 4.º:

«La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato».

La labor internacional a favor de la igualdad entre mujeres y hombres fue impulsada por la Comisión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer de Naciones Unidas, que es el organismo intergubernamental que propone a la Asamblea General, a través del Consejo Económico y Social (ECOSOC), las acciones que se deben desarrollar en favor de las mujeres y tuvo, sin duda, repercusión no sólo en todas las agencias especializadas como la Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo, la UNESCO, etc, sino también en las organizaciones internacionales o supranacionales regionales como el Consejo de Europa o las Comunidades Europeas y, también, en mayor o menor medida, en las políticas nacionales.

Estas acciones coincidían con la constatación en los países más avanzados de que la igualdad jurídica ya conseguida por las mujeres era indispensable pero no suficiente para conseguir la igualdad real. Los prejuicios y las costumbres, además de las estructuras sociales —especialmente la organización de la vida familiar y del trabajo— eran (y siguen siendo) obstáculos muy difíciles de superar individualmente. Se necesitan,

---

***Se está produciendo  
una progresiva  
feminización  
de las sociedades.***

---

partiendo de un análisis riguroso de la situación de las mujeres, diseñar programas de acción que incluyeran medidas, coherentes entre sí, relacionadas con la educación, la formación profesional, el acceso al empleo, la promoción laboral, la salud, la seguridad social, etc. Así, en algunos países como los escandinavos se elaboraron planes de igualdad que se pactaron con los sindicatos y que se discutieron y aprobaron en los parlamentos.

En la Comunidad Europea, a partir de la aprobación en 1975 del Programa de Acción Social, fueron definiendo y ampliando progresivamente, a través de sus actos legislativos, el ámbito de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, reconocido en el artículo 119 del Tratado de Roma, que se refiere a la igualdad de remuneración. Desde entonces, la Comunidad ha aprobado varias directivas sobre igualdad de trato en el empleo, la formación profesional y la seguridad social, varias recomendaciones y tres programas de acción para la igualdad de oportunidades, con el fin de que tanto la Comisión como los Estados miembros desarrollen acciones concretas destinadas a mejorar de hecho y no sólo de derecho la situación de las mujeres, en particular en materia de empleo. También la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales, base de uno de los protocolos del Tratado de la Unión Europea, prevé la intensificación de acciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, materia para la que existe una comisión específica en el Parla-

mento Europeo, cuyas resoluciones sirven de acicate y estímulo a la Comisión y al Consejo.

En la actualidad, se está aplicando el Tercer Programa Comunitario (1991-1995) para la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, que tiene tres grandes objetivos: 1) la aplicación y desarrollo de la legislación comunitaria, profundizando en los conceptos de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y de discriminación indirecta, 2) favorecer la integración de las mujeres en el mercado de trabajo, a través de medidas relacionadas con la educación, la formación profesional, una mejor gestión de los recursos humanos, la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales, la promoción empresarial femenina y el desarrollo de acciones positivas en las empresas, y 3) mejorar la situación de las mujeres en la sociedad en general, alentando su mayor presencia en los medios de comunicación y que éstos no transmitan estereotipos sexistas, así como promoviendo una mayor participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, tanto en la vida económica como en la social. Este último punto responde a la constatación de que el avance en la igualdad de oportunidades sería mucho más rápido si hubiera una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de decisión y, especialmente, en los de responsabilidad política.

Sin duda, todos estos instrumentos jurídicos y políticos han contribuido a mejorar la

---

***Cada país comunitario  
tiene su propio sistema  
de protección de la  
maternidad y la familia.***

---

situación de las mujeres en los países comunitarios, pero, como veremos a lo largo de este artículo, todavía muchas mujeres europeas padecen la discriminación y, por ello, la exclusión social. El mayor o menor desarrollo de los artículos de Tratado de Maastricht y del Protocolo de Política Social que se refieren a la igualdad de oportunidades, de trato y de retribución en el mercado laboral entre mujeres y hombres, va a depender de la influencia social y política de la población femenina, así como del mayor o menor éxito económico del mercado interior y de la unión monetaria. Es mucho más fácil avanzar en la no discriminación por razón de sexo cuando la economía crece que cuando se estanca o decrece; también se avanza más rápidamente cuando los dirigentes políticos tienen como objetivo prioritario la igualdad social y creen que las leyes del mercado por sí solas no resuelven todos los problemas de la sociedad.

### **Feminización y envejecimiento de la población**

En la Europa de los Doce, en el resto de los países desarrollados, hay más mujeres que hombres (en 1992, 168,5 millones de mujeres, 51% de la población total) aunque haya más niños que niñas y más jóvenes que «jóvenes»; entre las personas de 40 años el número de hombres y mujeres se equipara y, a partir de los 48, el número de mujeres va superando cada vez en mayor medida al de los hombres; en todos los países comunitarios hay muchas más viejas que viejos. La población en su conjunto tiende a envejecer, lo que conduce a una mayor feminización de las sociedades. Las mujeres viven más años, entre otras razones porque hasta ahora mueren menos en accidentes de tráfico y menos también a causas de enfermedades cardiovasculares. Su esperanza media de vida al nacer era, en 1992, de 79,8 años, mientras que la de los hombres era de 72,8 años.

Más marcada en Alemania (República Federal Alemana) y en Portugal, la feminización de la población es menor en Irlanda, Países Bajos, Dinamarca, Grecia y España, lo que se debe a la estructura por edades y a los fenómenos migratorios. El grupo de mujeres de 20 a 40 años es especialmente numeroso en los Países Bajos y Luxemburgo, mientras que en Irlanda y, en menor medida, en España y Portugal, hay un número importante de jóvenes. En la antigua República Federal Alemana ocurre lo contrario, con muchas mujeres de 60 años y más, así como en el Reino Unido.

### **Matrimonios más tardíos y menor número de hijos**

La edad media de las mujeres que se casan por primera vez es bastante parecida en todos los países comunitarios y giraba en 1989 alrededor de los 24-25 años. Doce años antes lo hacía alrededor de los 22-23 años. *A los 35 años más del 80% de las mujeres están casadas en los países de la Europa del Sur y en el Reino Unido.* El número de matrimonios por mil habitantes ha disminuido en los países comunitarios entre 1977 y 1989, salvo en la República Federal Alemana, y ha aumentado el de divorcios, así como el de personas que se vuelven a casar.

Aunque la población comunitaria crece regularmente, el número de nacimientos no ha dejado de bajar estos últimos años. Entre 1977 y 1989 el número medio de hijos por mujeres en edad fértil ha tenido una baja casi general, siendo las excepciones el Reino Unido y Luxemburgo. El mínimo se ha producido en Italia, en la República Federal Alemana y en España y permanece, sin embargo, bastante elevado en Irlanda. Las diferencias entre países tienden a desaparecer. El descenso del número de hijos por mujer en edad fértil se ve en parte compensado por el aumento del número de mujeres de esa edad.

---

### ***En toda la UE las mujeres están infra-representadas entre los profesores universitarios.***

---

Según los datos más recientes, en todos los países, salvo en Grecia, es en el grupo de mujeres de 25 a 29 años en el que los nacimientos son más numerosos. Grecia es el país en el que hay más nacimientos en las menores de 20 años. En todos los países se está retrasando la edad a la que se tiene el primer hijo y se están espaciando más los nacimientos, lo que, por si mismo, produce una baja temporal de los nacimientos. En todos los países ha aumentado el número de nacimientos fuera del matrimonio, con un máximo en Dinamarca y un mínimo en Grecia. Por otra parte, el mayor número de familias numerosas se da en Irlanda.

*Salvo en la República Federal Alemana y en Dinamarca, en el resto de los países comunitarios más del 40% de las mujeres que no conviven con su familia de origen vive en pareja y con hijos.* La media comunitaria de mujeres que viven en pareja sin hijos es del 26% y el de mujeres que viven solas sin hijos del 20%. España, Grecia, Portugal e Irlanda son los países que tienen un porcentaje más bajo de esta categoría de mujeres. En Irlanda, Reino Unido y Dinamarca el porcentaje de mujeres solas con hijos supera la media comunitaria, que es del 5,9%.

*En casi todos los países el 80% de las mujeres de 35 a 39 años, que es la edad a la que culmina la probabilidad de ser madre y también una edad crucial en la carrera profesional de las personas, tienen hijos menores de 20 años a su cargo, aunque el número de ellos varía mucho de unos países a otros. En las edades inferiores las diferen-*

---

***Cuanto mayor  
es su nivel educativo,  
menos influye la maternidad  
en la tasa de actividad  
laboral de la mujer.***

---

cias son todavía mayores. Entre 25 y 29 años, del 40 al 60% de las mujeres tienen hijos, del 33 al 50% de ellas tienen hijos de menos de 5 años. El porcentaje de mujeres de 35 a 39 años que tiene hijos menores de 5 años es particularmente alto en Irlanda, Reino Unido, Países Bajos y España, lo que se debe a nacimientos tardíos, espaciados o a familias numerosas.

Cada país comunitario tiene un sistema particular de protección social de la maternidad y la familia. La media comunitaria de gasto en esta protección asciende al 1,96% del PIB (el gasto total en protección social es del 25,6%), dedicando Dinamarca el 3,046 y España el 0,12% (datos de 1988). Resalta el hecho de que la protección a la maternidad representa un gasto, para el conjunto de los Doce, siete veces menor que la protección a la familia.

Para la mayoría de los países el permiso por parto dura de 14 a 16 semanas, siendo más largo en Dinamarca y en Italia y excepcionalmente largo en el Reino Unido; en los Países Bajos solo dura doce semanas; durante el permiso, las mujeres cobran del 70% (Irlanda) al 100% (República Federal Alemana, Grecia, Luxemburgo, Países Bajos, y Portugal) del salario. En Dinamarca y en el Reino Unido, se cobra menos a medida que avanza el permiso. Las prestaciones por hijo varían mucho entre los países, tanto en cantidades como en los criterios por los que se otorgan. En algunos países, como España, la cantidad de la prestación es independiente del número de hijos, mientras que en otros

aumenta según dicho número (Bélgica, Luxemburgo y Francia) e incluso no se da por el primero (República Federal Alemana y Grecia). España y Portugal son los países que tienen las prestaciones más bajas.

Solamente un porcentaje, más o menos pequeño, de los niños menores de 3 años está escolarizado en los países comunitarios. Dinamarca es el único país en que lo está casi el 50% y en Bélgica y Francia el 20%. Entre los niños de 3 a 5 años, el porcentaje aumenta considerablemente, especialmente en Bélgica, Dinamarca, Francia e Italia. Portugal y Reino Unido son los que tienen una tasa menor. La jornada escolar de los niños a partir de 5 o 7 años, que es cuando comienza la educación obligatoria, varía mucho de unos países a otros; hay jornadas de ocho horas —incluida la comida— como ocurre en Francia, España (con la excepción de alguna Comunidad Autónoma) y Luxemburgo, y de cuatro horas, como Italia. La educación obligatoria dura hasta los 14 o 16 años y las vacaciones escolares oscilan entre las 12 semanas (República Federal Alemana) y las 16 semanas. En cualquier caso, son muy superiores a las vacaciones laborales, lo que sin duda dificulta, o hace imposible, compatibilizar el trabajo a tiempo completo, atender a los hijos y realizar el llamado trabajo doméstico.

No hay datos comparables, o al menos yo no cuento con ellos, sobre el tiempo que hombres y mujeres dedican a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos en los países de la Unión Europea, pero en todos ellos las diferencias a favor de las mujeres son muy grandes, incluso cuando se trata de mujeres que trabajan a tiempo completo.

### **Mujeres con más y mejor educación**

Desde los primeros años de la década de los setenta, los gobiernos de los países europeos, presionados por el movimiento de mujeres, la competencia internacional y los

cambios demográficos y económicos, han puesto en práctica medidas que han producido un incremento de las oportunidades de las niñas y de las jóvenes en relación con la educación. Como resultado de ello, actualmente las diferencias entre chicos y chicas en la educación obligatoria se deben exclusivamente a causas demográficas (mayor tasa de nacimientos de chicos que de chicas). Pero persisten diferencias de participación en la formación profesional y en las elecciones que las jóvenes y los jóvenes hacen de materias y carreras en la educación secundaria y superior.

Salvo en Bélgica, Grecia y Portugal, hay menos mujeres que hombres en la formación profesional inicial; la diferencia es considerable en Dinamarca y en el Reino Unido. A pesar de la menor participación femenina en este tipo de enseñanza, más de una mujer de cada tres, entre 16 y 19 años, recibe formación profesional inicial en la República Federal Alemana, en Francia, en Italia y en los Países Bajos. Es significativo el hecho de que en Bélgica, Dinamarca, República Federal Alemana y Países Bajos, en donde más de un 5% de las personas de 25 a 29 años que tienen un empleo reciben formación profesional, el porcentaje de participación de mujeres es menor que el de hombres. Solamente en el Reino Unido ocurre lo contrario.

Algunas áreas de la formación profesional permanecen prácticamente uni-sexuadas y, dentro de la enseñanza superior, la Ingeniería sigue siendo un bastión masculino; en carreras como Derecho y Medicina, el número de mujeres se ha incrementado muy considerablemente. Dinamarca y España tenían en 1988 el mismo porcentaje de hombres que de mujeres, entre 19 y 24 años, estudiando en la Universidad (26% y 24%, respectivamente), Francia e Italia tenían una diferencia de 1 punto, en Francia a favor de las mujeres y en Italia a favor de los hombres, llegando a 7 puntos para el caso de los Países Bajos. En cualquier caso, en todos

los países se ha producido un aumento de las mujeres que realizan estudios universitarios, especialmente en España y Grecia.

Persiste la infra-representación de las mujeres entre los profesores universitarios, mientras que en los niveles más bajos del sistema educativo se ha incrementado en muchos países la tradicional feminización del profesorado.

Los datos estadísticos sobre participación de las mujeres en los diferentes niveles del sistema educativo y en las diferentes especializaciones o carreras no nos aporta toda la información necesaria sobre la discriminación por razón de sexo que en este campo se produce y que constituye la base de las dificultades que las mujeres encuentran a lo largo de su vida adulta para gozar de las mismas oportunidades que los hombres. Las actitudes de las familias y de los profesores, el contenido de los libros de texto y de las clases impartidas por los profesores, la orientación profesional siguen, a pesar de los avances realizados, transmitiendo a las niñas y a los niños, a las jóvenes y a los jóvenes, mensajes diferentes sobre cuáles son sus capacidades y sus responsabilidades.

### **Más actividad, más empleo pero también más desempleo**

#### *Actividad*

En relación a la actividad, las tendencias observadas durante los años setenta se han

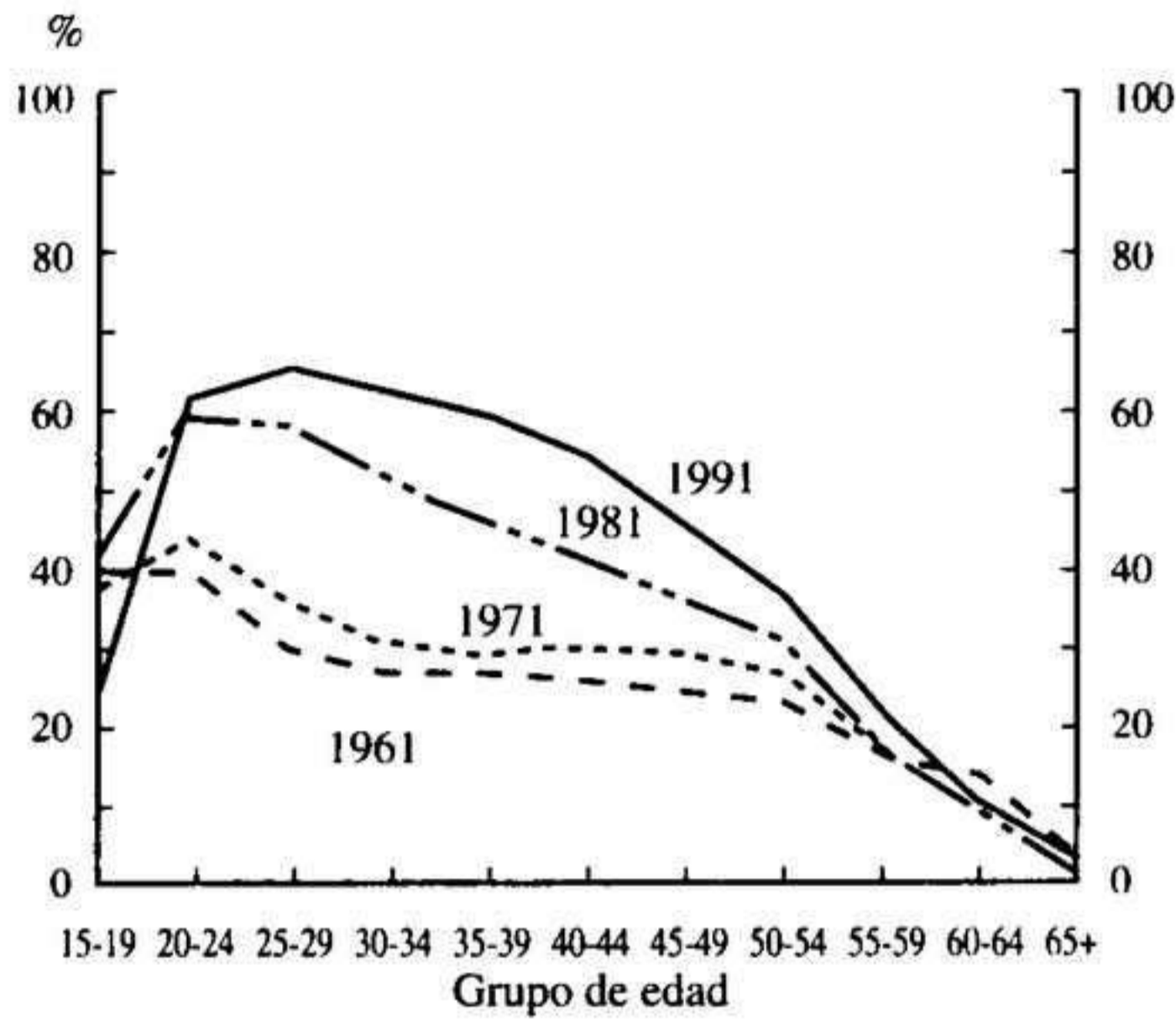
---

***La feminización  
del mundo laboral  
no ha contribuido  
a una verdadera  
igualdad salarial.***

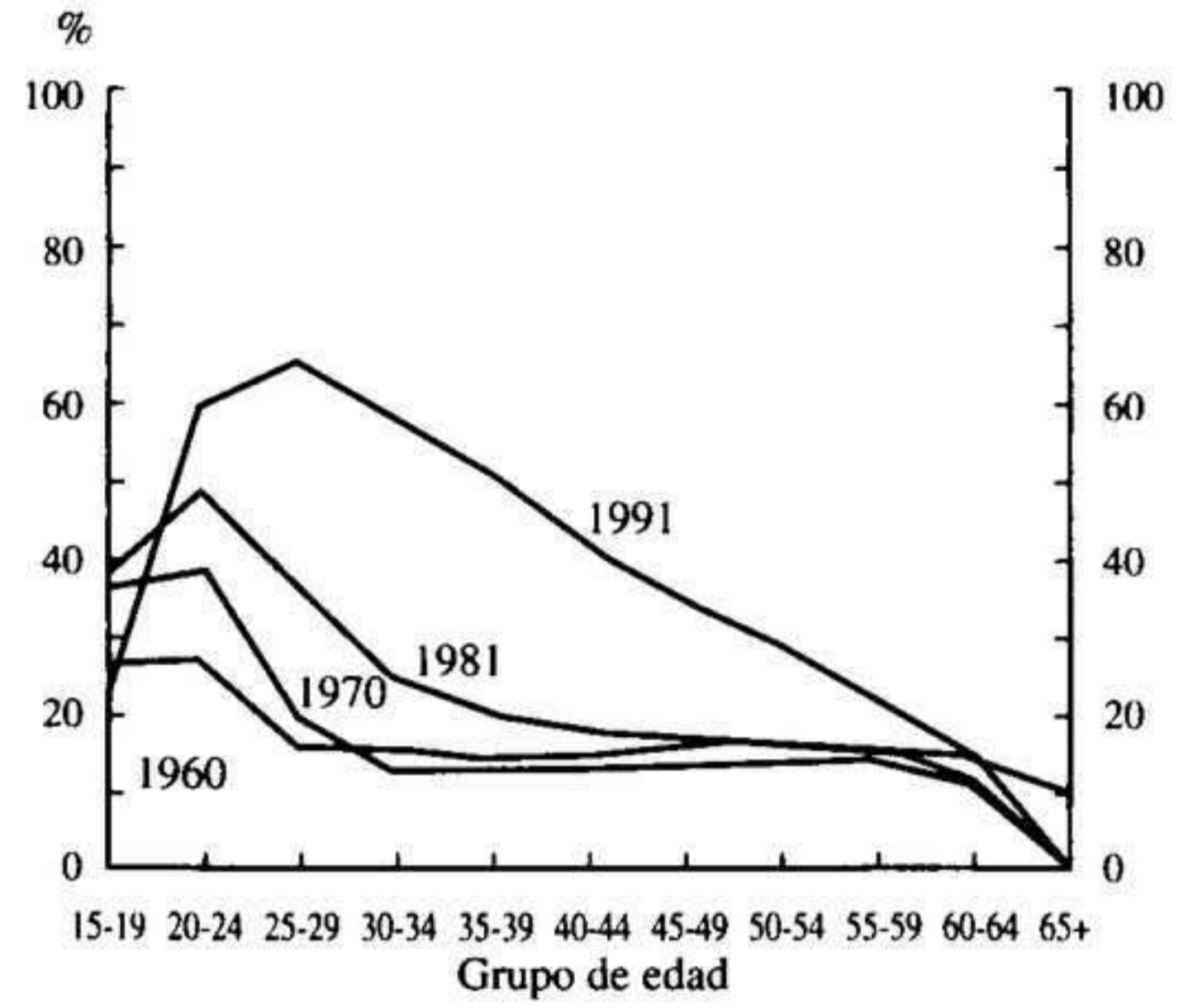
---

## TASAS DE ACTIVIDADES DE LAS MUJERES EN ITALIA, ESPAÑA, GRECIA Y PORTUGAL (1960-1991)

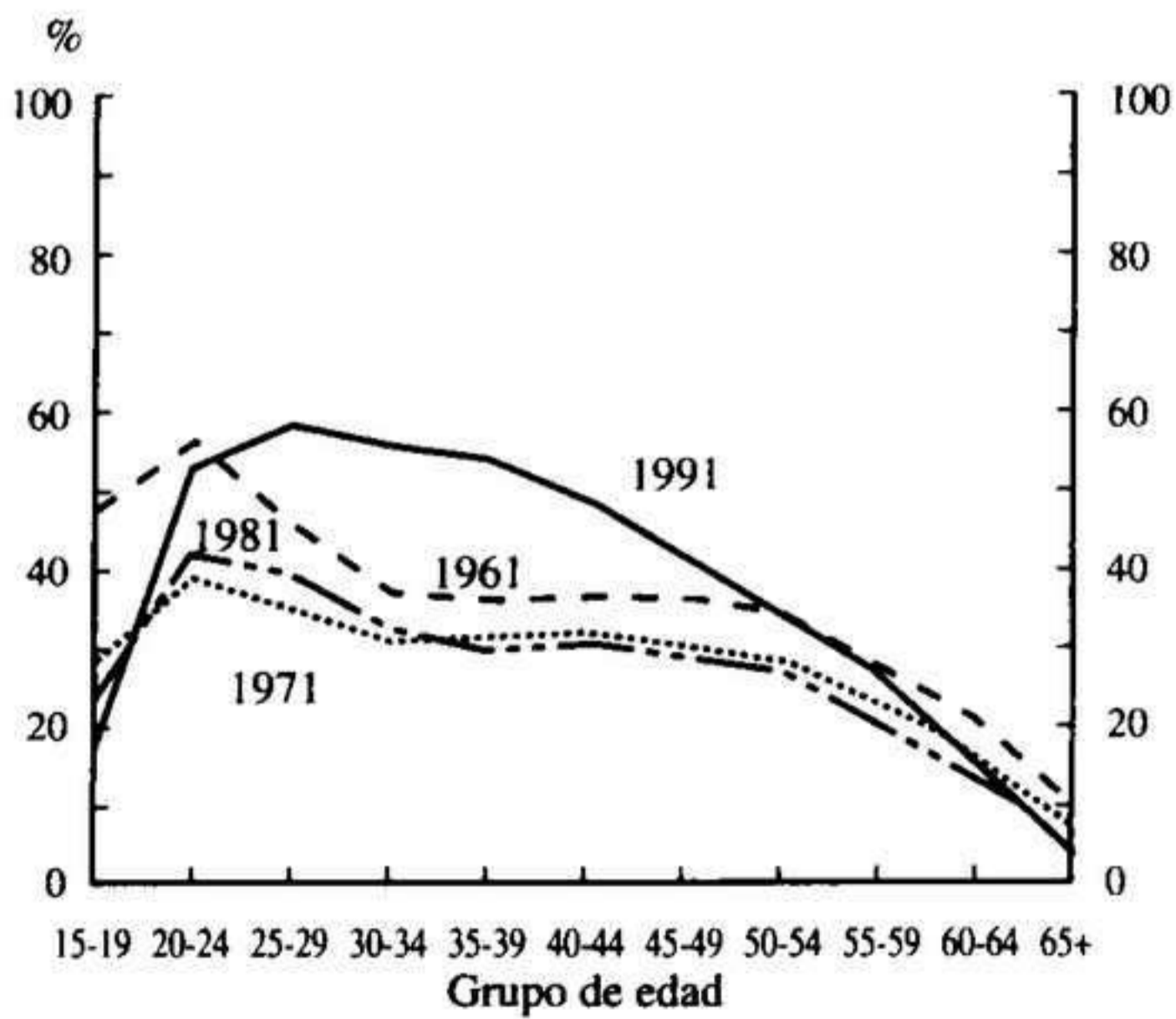
**Italia**



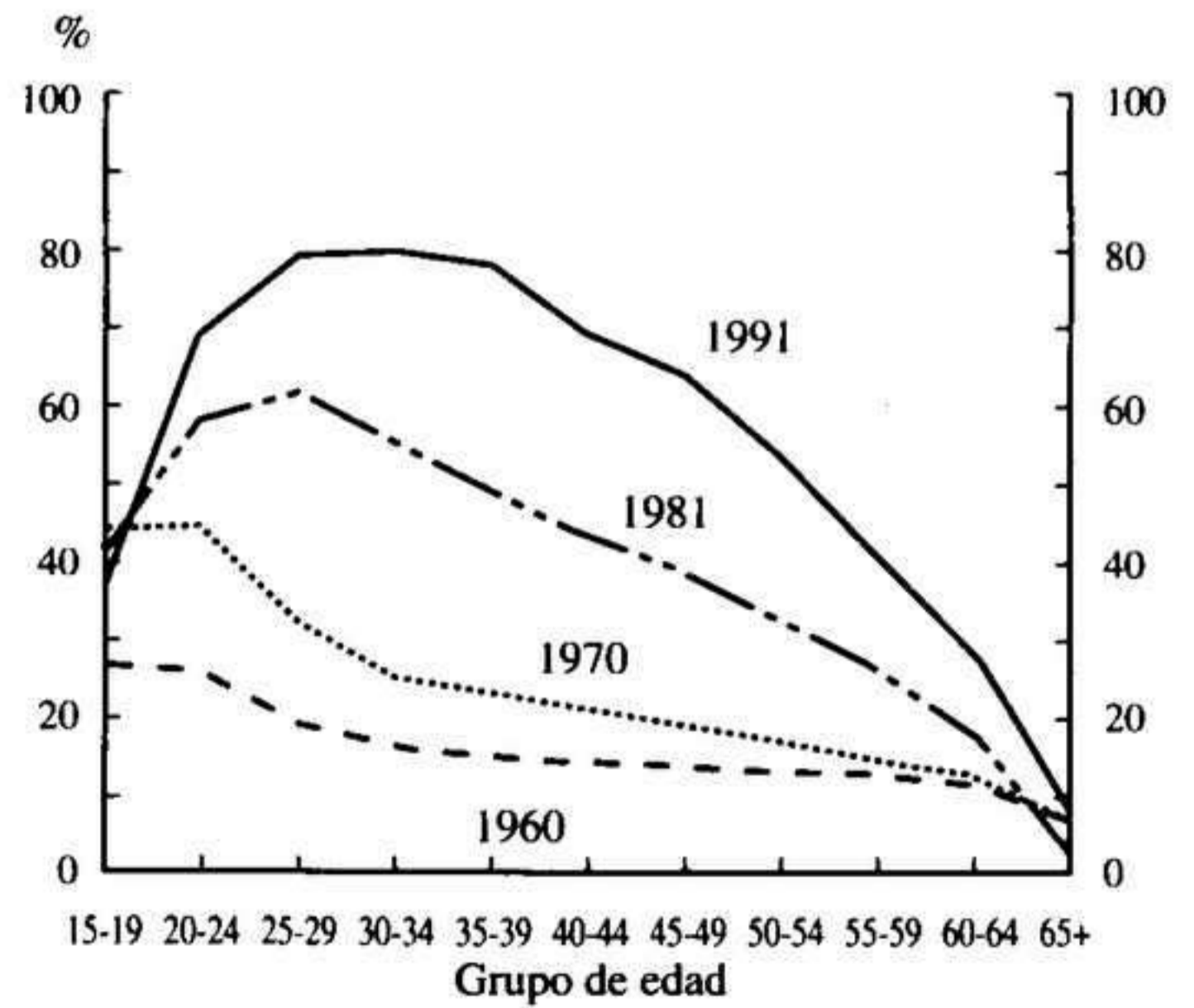
**Francia**



**Grecia**



**Portugal**



Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas



confirmado y reforzado durante los ochenta, continuando durante los noventa: la tasa de actividad de las mujeres ha crecido, mientras que la de los hombres ha descendido o ha aumentado más lentamente que la de las mujeres. Como la prolongación de la escolaridad y la anticipación de la jubilación, que explican el descenso o ralentización de la tasa de actividad masculina, son fenómenos que se han producido tanto para hombres como para mujeres, el aumento de la tasa de actividad de estas últimas se ha producido fundamentalmente en aquellas que tienen entre 25 y 49 años. En 1989, la menor tasa de actividad de las mujeres de esa edad la tenía Irlanda (45%), seguida de España (47,9%); Dinamarca tenía la tasa más alta (87,9%), seguida de Francia (73,2%). La media comunitaria era del 63,7%, mientras que la de los hombres se aproximaban al 96%.

Las tasas de crecimiento anual medio más altas se han producido en España (7,74% entre 1986 y 1989) en los Países Bajos (4,23%), en Grecia (3,14%), en Irlanda (2,77%) y en Portugal (2,61%), países con tasas inferiores a la media comunitaria. Una simple proyección de las tasas de incremento de la actividad femenina hasta el año 2.000 nos daría en España una tasa igual a la masculina (94,8%), en el Reino Unido, Portugal, Países Bajos y Dinamarca superaría el 90%, mientras que en Irlanda y Luxemburgo no alcanzarían el 70%.

El análisis de la actividad femenina por edades produce tres tipos de curvas diferentes: una con un pico a la izquierda, entre 20 y 24 años, otra con dos picos y un bache entre ellos, alrededor de los 30 años y otra con forma de una meseta bastante ancha, que es similar a la de los hombres. Estas curvas revelan las diferentes actitudes de las mujeres en relación al mercado de trabajo cuando se casan y cuando tienen hijos. Al tercer tipo pertenecen Dinamarca y Francia, al segundo la República Federal

---

***El empleo femenino  
se ha mantenido  
mejor que el masculino  
en la industria.***

---

Alemana, los Países Bajos y el Reino Unido y al primero, Irlanda, Luxemburgo y España. Grecia, Italia, Portugal y Bélgica se encuentran a medio camino entre este último tipo y el tercero.

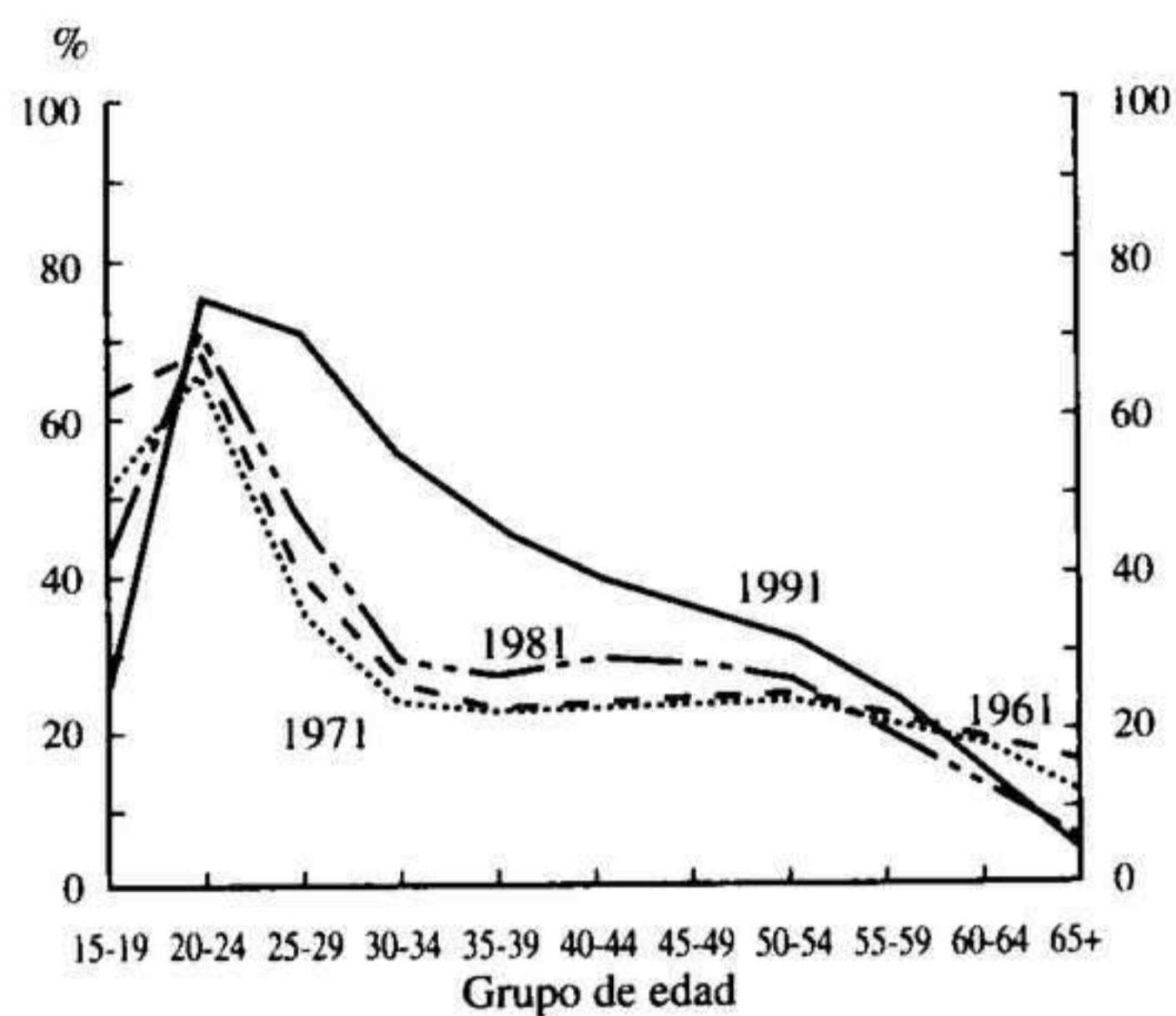
La tasa de actividad de las mujeres y el número de horas que trabajan varían más que los de los hombres. Ello parece deberse a mayores responsabilidades familiares domésticas y a los cambios que respecto a éstas se producen a lo largo de la vida de las mujeres. Pero también influyen en ello la estructura familiar, la situación del mercado de trabajo y de la actividad económica, así como el nivel de formación de las mujeres. Pero este conjunto de factores no influye de la misma manera en todos los países europeos.

En algunos países, como Bélgica y Francia, la tasa de actividad se reduce sólo un poco por la presencia de uno o dos hijos y mucho por la presencia de un tercero. En otros países la tasa de actividad se reduce mucho con la existencia de hijos, ya sea uno, dos o tres, como es el caso de los Países Bajos, en el que la tasa de actividad de las madres jóvenes es muy inferior a la de las mujeres sin hijos. En el Reino Unido, la República Federal Alemana, Irlanda y España el descenso debido a la maternidad es también importante, pero menos marcado cuando sólo se tiene un hijo.

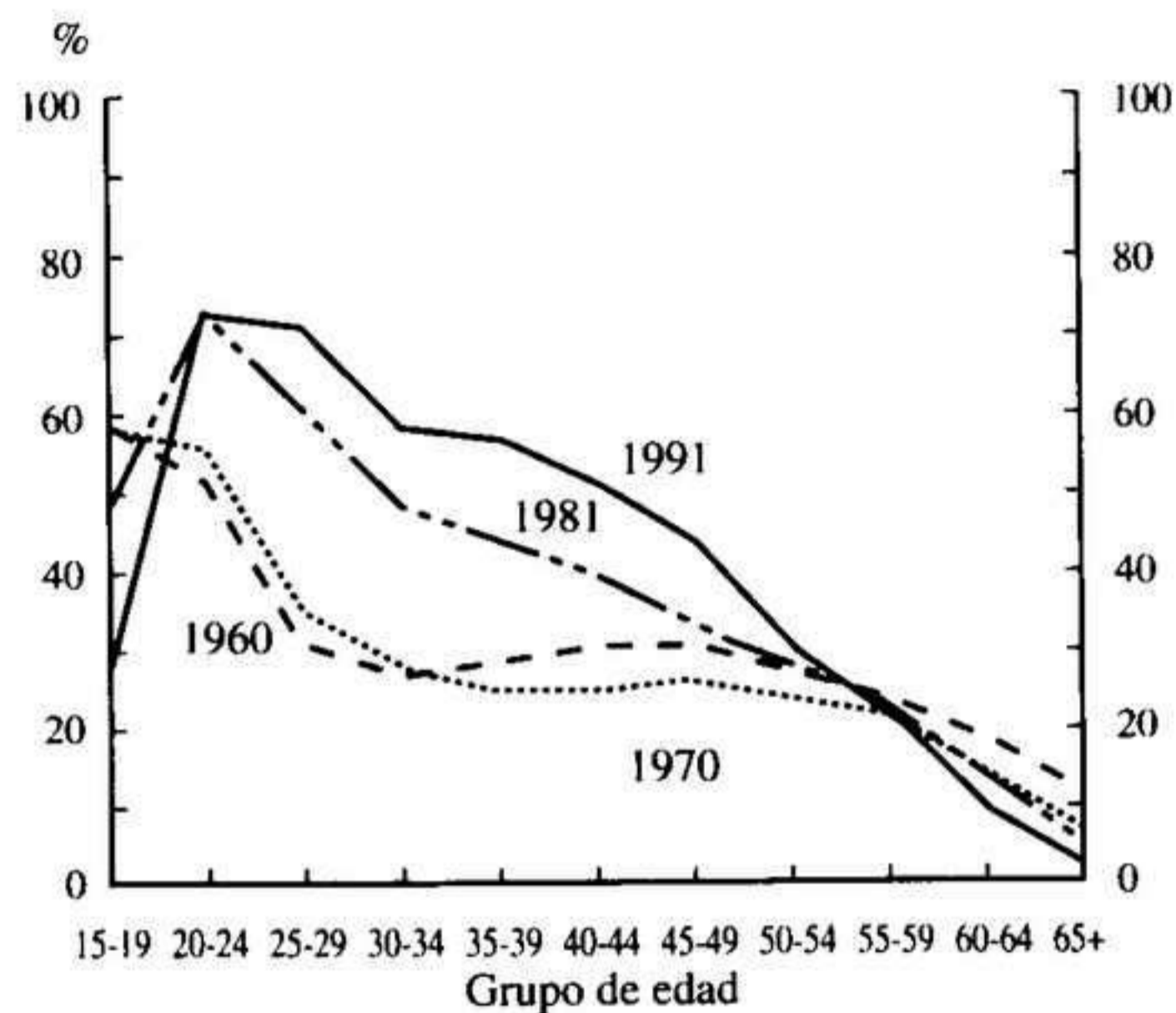
La proporción de servicios de cuidado y atención para los niños más pequeños varía enormemente según los países, siendo Dina-

## TASAS DE ACTIVIDADES DE LAS MUJERES EN IRLANDA, LUXEMBURGO, PAISES BAJOS Y BELGICA (1960-1991)

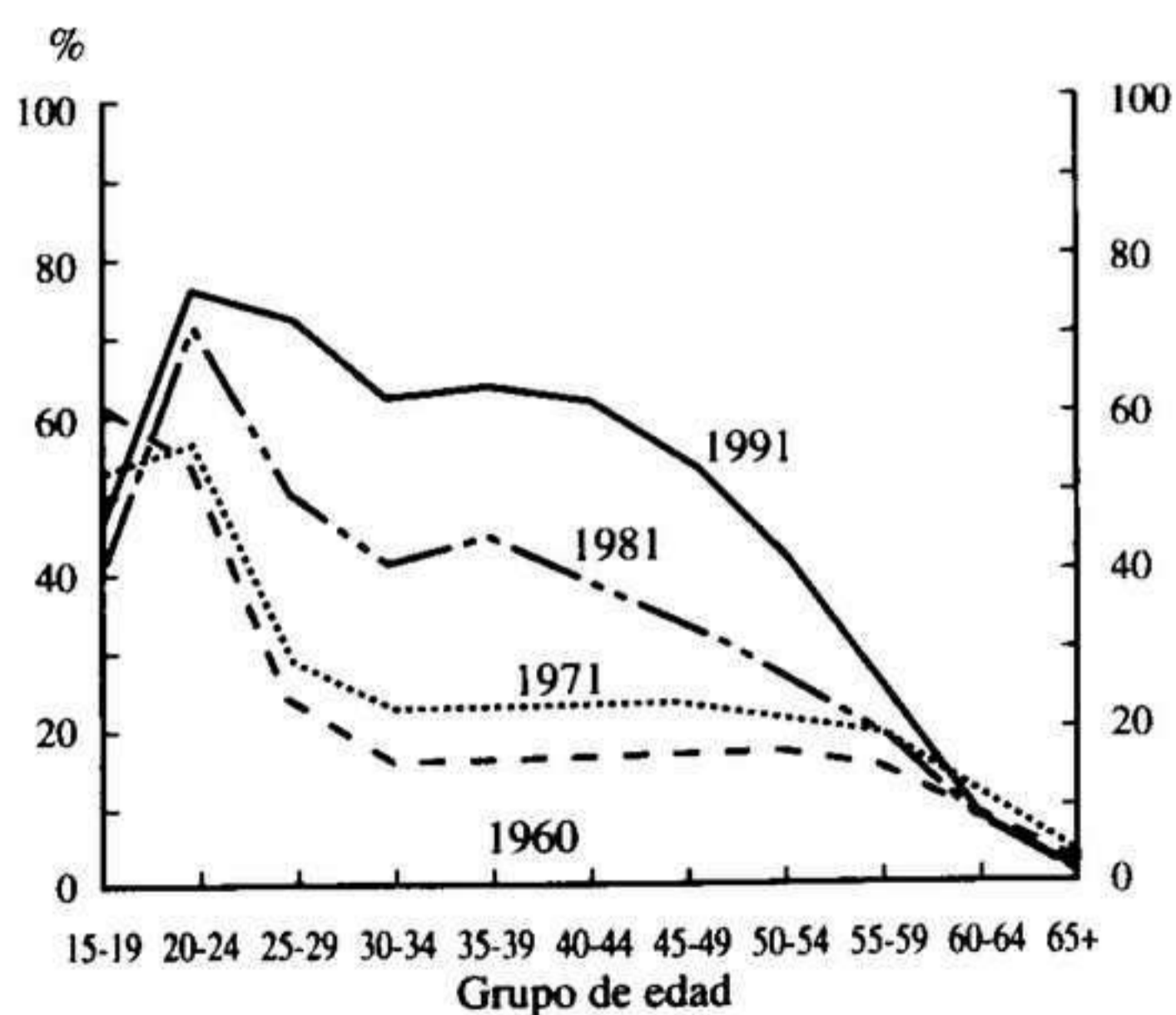
**Irlanda**



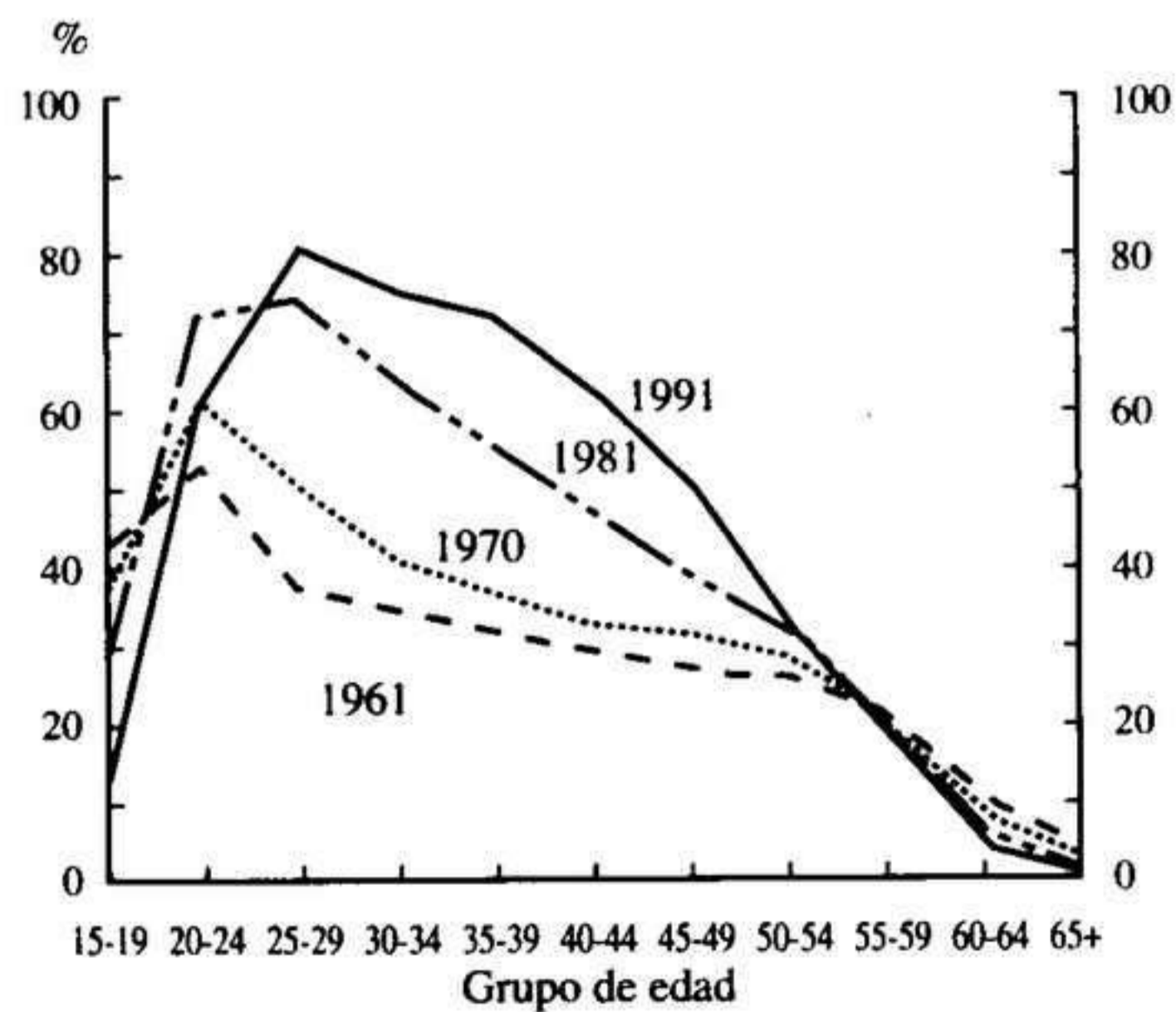
**Luxemburgo**



**Países Bajos**



**Bélgica**



Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas

marca el país que tiene el sistema más progresista y más desarrollado. Aunque ello esté unido a una tasa de actividad muy alta de las mujeres, no podemos concluir que los dos fenómenos vayan siempre unidos, ya que en el Reino Unido, con tasa de actividad femenina alta (y con muchas mujeres trabajando a tiempo parcial), el servicio de cuidado de niños es insuficiente y en Bélgica, donde está bastante desarrollado, la tasa de actividad no es muy alta.

Así como la maternidad, como hemos visto por las curvas de actividad por edades, va teniendo cada vez menos influencia en la actividad de las mujeres respecto al mercado laboral, la relación entre el nivel educativo y el nivel de actividad es clarísima: cuanto mayor nivel de instrucción tienen, mayor es su tasa de actividad. Y en toda Europa está aumentando el nivel de formación de la población femenina, superando en algunas ocasiones al de los hombres. La proporción de mujeres jóvenes (de menos de 35 años) que han realizado estudios superiores superaba en 1989 la de los hombres en Bélgica y en la República Federal Alemana. En Dinamarca, en 1988, el número de hombres y el de mujeres de todas las edades con estudios superiores se equiparó. El nivel de instrucción no sólo influye en la tasa de actividad sino que marca también los ciclos de dicha actividad: las mujeres con alto nivel de formación desempeñan con más frecuencia su profesión de un modo continuo, sin interrumpirla con la llegada de los hijos.

Por el contrario, en las mujeres con bajo nivel de formación se observa un proceso de acumulación de dificultades que las aparta frecuentemente del mercado laboral. Es el caso de las más desfavorecidas y de algunas madres solas. Para muchas de estas últimas, tanto el peso de las obligaciones familiares que no comparten en absoluto, como el bajo salario que percibirían por su trabajo, son factores disuasivos que las empujan a la «trampa de la pobreza»; se deno-

---

***La proporción  
de mujeres  
en la Administración  
sigue creciendo.***

---

mina así a la situación en la que una persona —en activo o desempleada— no encuentra compensación monetaria alguna al aumentar las horas de trabajo, si ya trabaja, o al entrar en el mercado laboral si está en el paro, porque sus ingresos netos (salario y prestaciones sociales) se estancarían o aún disminuirían. Este fenómeno se ha observado fundamentalmente en el Reino Unido y en Bélgica.

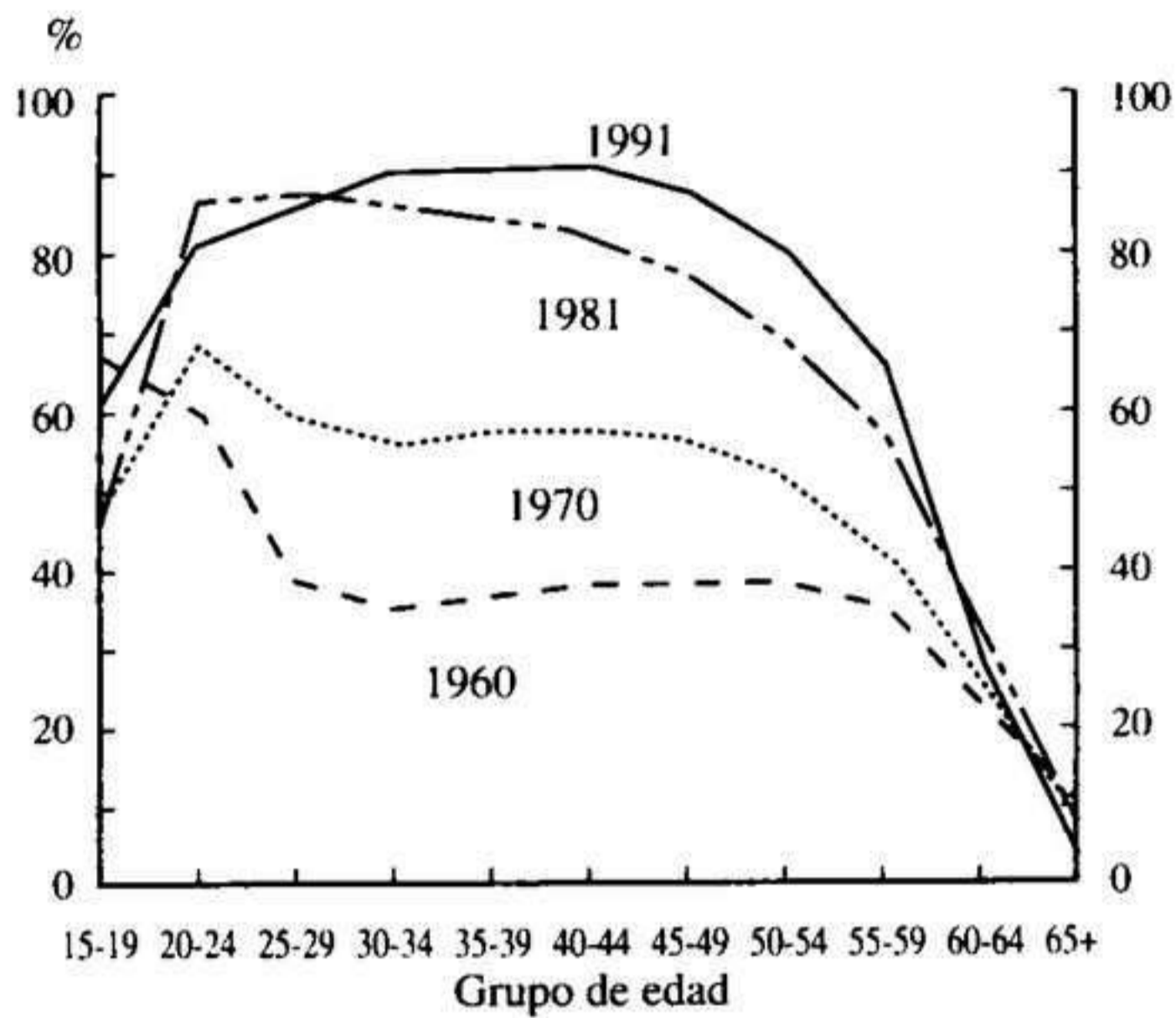
### *Empleo*

La actividad femenina ha aumentado no sólo porque ha cambiado el comportamiento de la mujer, sino también porque la mayor oferta de trabajo femenino ha ido acompañada de una demanda del mismo. Pero ésta no ha estado a la altura de aquella y, al haber más mujeres dispuestas a trabajar que empleos disponibles, no sólo ha crecido el empleo de las mujeres sino también el desempleo. De los 134,8 millones de trabajadores que había en la Europa Comunitaria en 1992, 53,9 millones eran mujeres y 80,9 millones hombres, lo que equivale, respectivamente, al 40% y al 60% del total. La demanda de trabajo se ha producido sobre todo en algunos sectores laborales ya muy feminizados porque, desde principios de los ochenta, los sectores de actividad tradicionalmente femeninos han generado más empleos que los tradicionalmente masculinos.

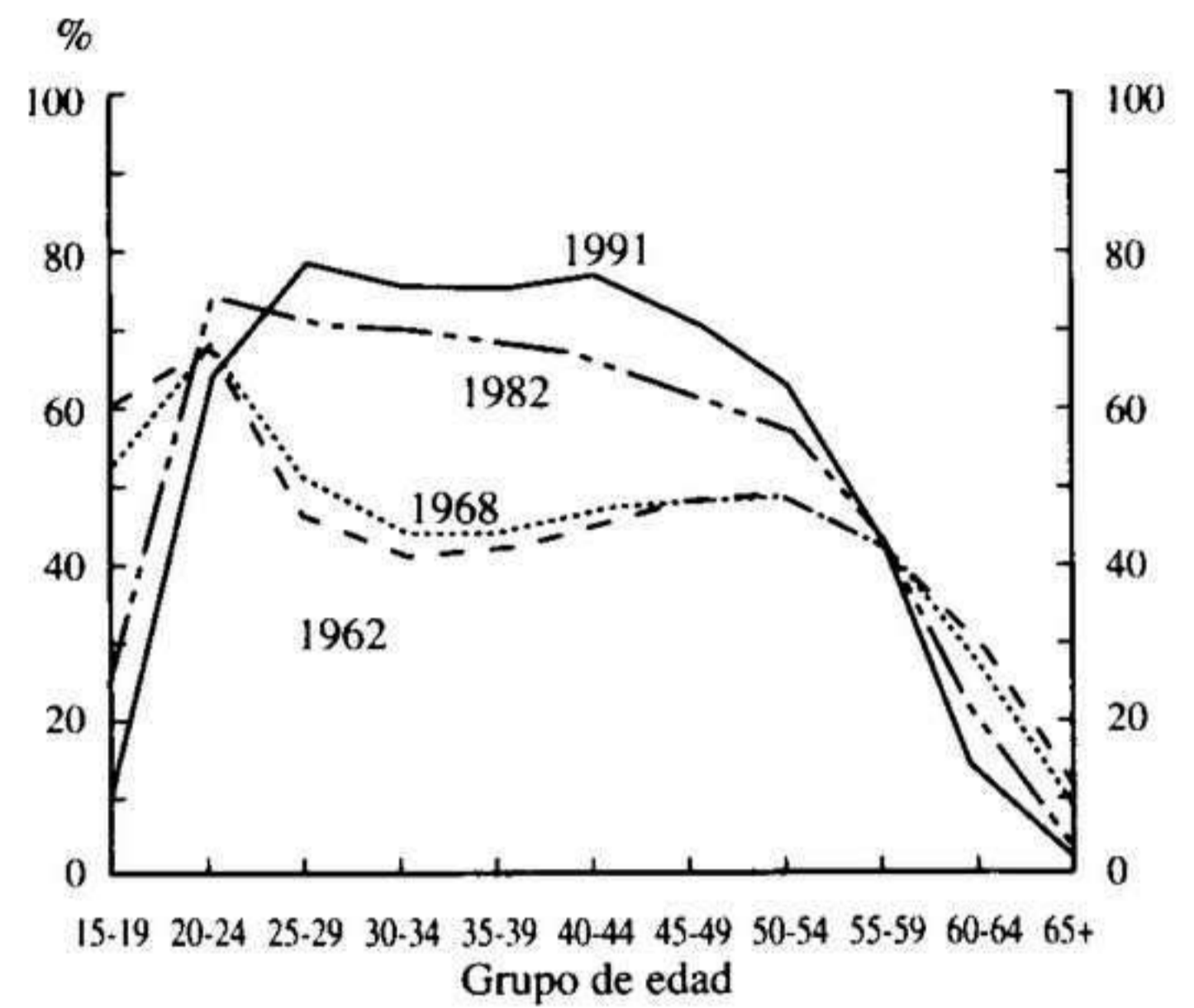
Ha sido en el sector servicios en el que se han creado durante la década de los ochenta la mayor parte de los empleos nuevos, espe-

**TASAS DE ACTIVIDADES DE LAS MUJERES  
EN DINAMARCA, FRANCIA, REINO UNIDO Y EN ALEMANIA,  
(1960-1991)**

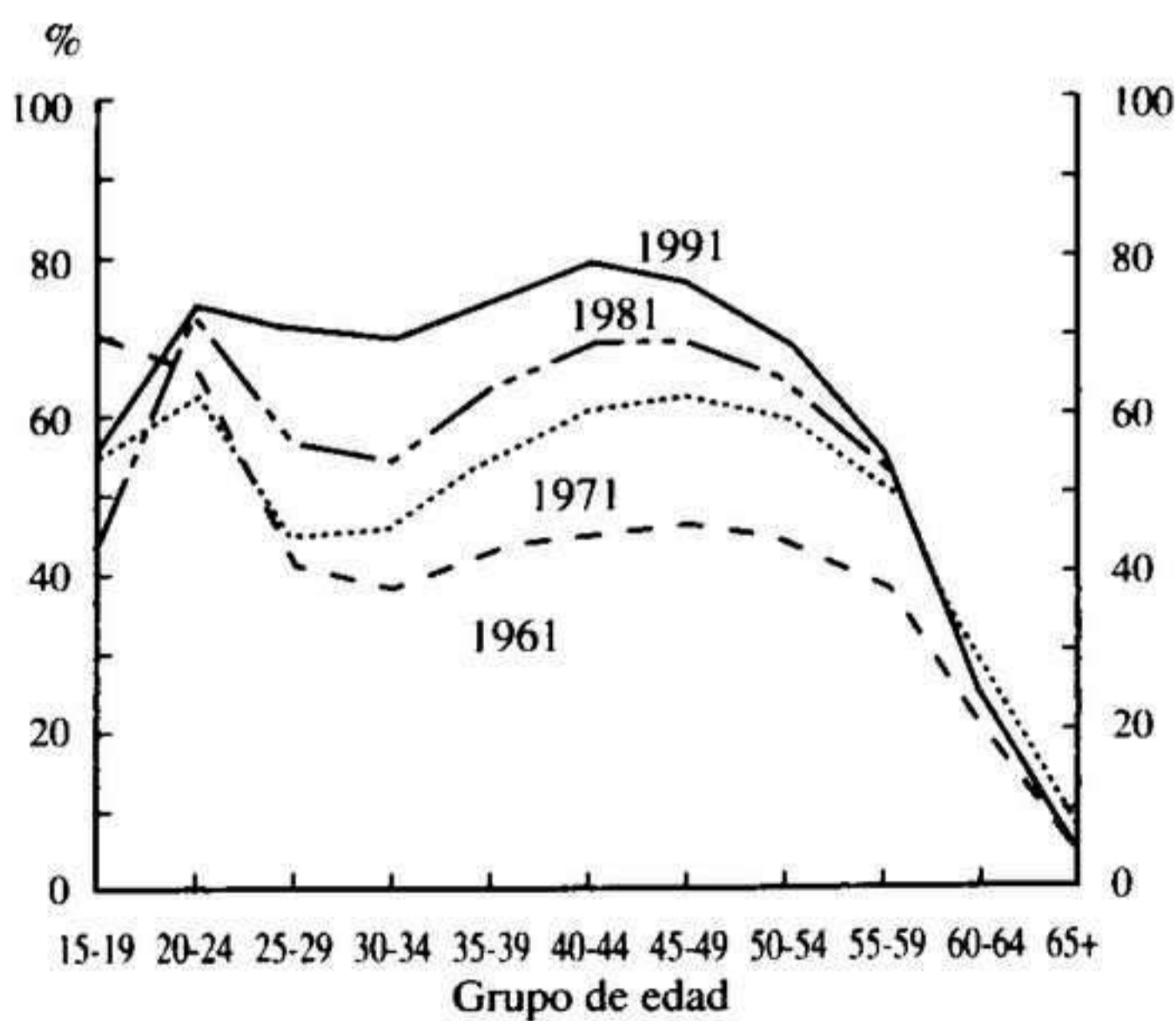
**Dinamarca**



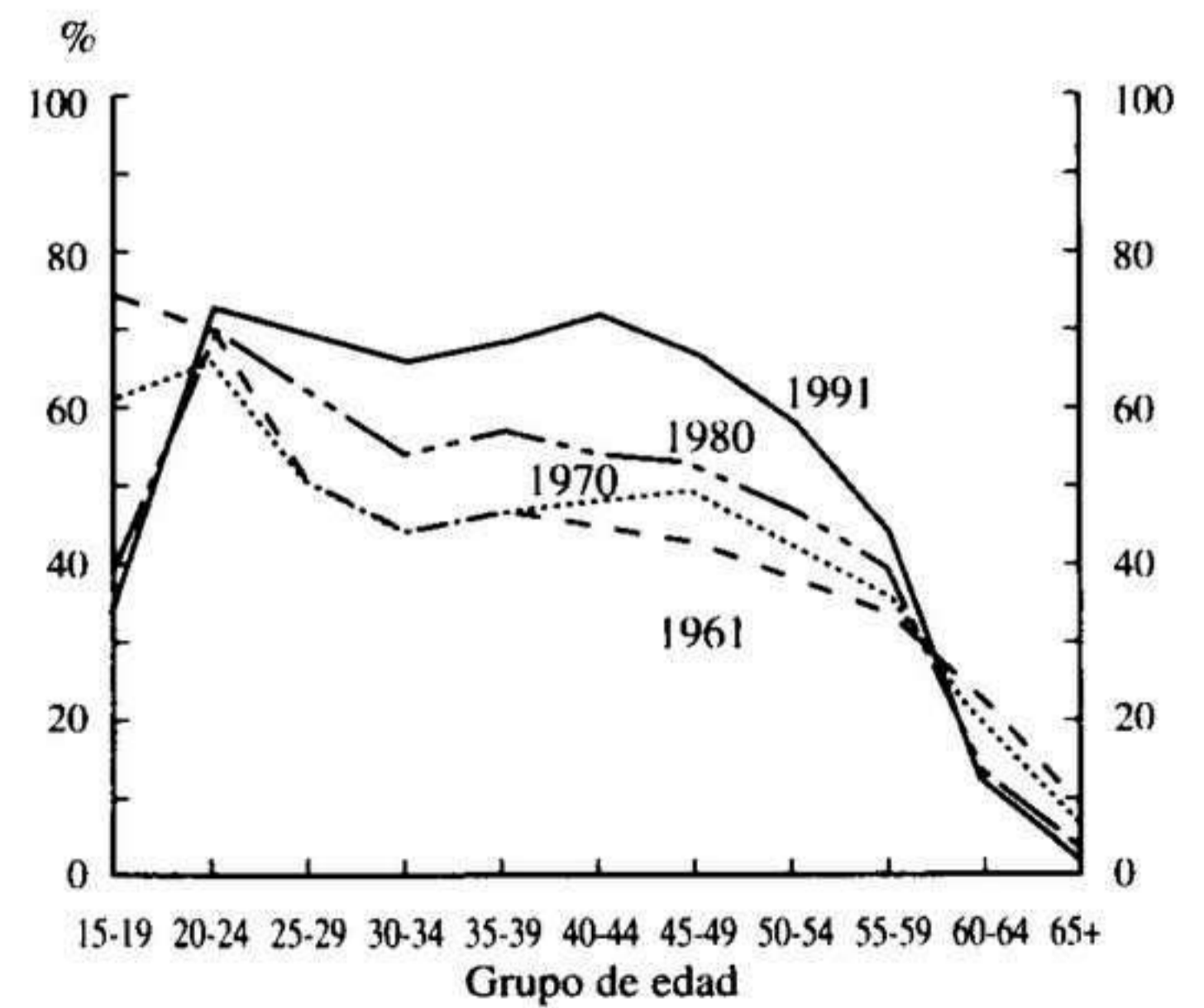
**Francia**



**Reino Unido**



**Alemania**



Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas

cialmente en las entidades de crédito y aseguradoras, las empresas de servicios a otras empresas, la enseñanza, la sanidad, el comercio y la hostelería. En 1987, el 72% de las mujeres europeas trabajaban en el sector servicios, el 19,9% en la industria y el 7,3% en la agricultura (la distribución del empleo masculino entre los tres sectores era: 50,1%, 41,6% y 8,3%); en 1992 los porcentajes habían pasado a 76%, 18% y 5% para las mujeres y a 54,4%, 39% y 6,4% para los hombres. También ha ocurrido que el empleo femenino se ha mantenido mejor que el masculino en la industria, salvo en Francia e Italia, probablemente debido a que muchas de las mujeres que trabajan en este sector ocupaban puestos administrativos que, en los sectores industriales en reestructuración, han permanecido en mayor medida. En Portugal y en Grecia, la proporción del empleo agrícola en el empleo total de las mujeres ha mantenido su importancia (27,3% y 35,4% respectivamente) lo que explica sus tasas de actividad y ocupación más altas que en España, en donde solamente el 13% de las mujeres trabajan en la agricultura.

*La feminización de los diferentes subsectores* varía considerablemente; algunos están muy feminizados, como el de los servicios domésticos y en menor medida los de la salud y la enseñanza. El subsector que agrupa el textil, comercio al por menor, hostelería y servicios personales acoge en la mayoría de los países más del 50% de mujeres entre sus trabajadores. Las entidades de crédito y las aseguradoras y las empresas de servicios tienen entre el 40% y el 50% de trabajadoras entre sus empleados. La agricultura cuenta con un porcentaje importante de mujeres en la República Federal Alemana, en Francia y en el Reino Unido, pero, para el conjunto de la Comunidad Europea, es del 36,7%. En los sectores industriales menos feminizados, las mujeres ocupan entre el 5 y el 20% de los puestos de trabajo. El comercio al por mayor y la industria ali-

menticia tienen un nivel de feminización que va del 22 al 37%.

Tras el impulso de los años sesenta y setenta, el aumento del empleo de las mujeres en la función pública ha conocido una fuerte desaceleración. Desde comienzos de los años ochenta se ha estancado o disminuye en la mayoría de los países europeos (no es el caso de España, donde ha aumentado mucho). Sin embargo, la proporción de mujeres en la Administración Pública sigue creciendo, siendo mayoría en Francia (65%) y en Dinamarca, en donde casi la mitad de las mujeres trabajan en la función pública.

Para intentar medir *la segregación laboral* por razón de sexo, se ha elaborado un «índice de disparidad» que indica el estado de concentración de la actividad femenina en cada país. Dicho índice tiene valor 0 si la proporción de mujeres en cada sector es la misma que la proporción de mujeres en el conjunto del empleo y cuanto más alto es, mayor es la segregación existente. El índice de disparidad disminuyó ligeramente, desde 1983 a 1989, en todos los países comunitarios, salvo en Irlanda, donde ha aumentado, y en Francia, donde se mantiene.

Por otra parte, más de tres cuartas partes de las mujeres que tienen un empleo en nueve de los países comunitarios trabajan en cuatro categorías profesionales: personal administrativo, trabajadores especializados en servicios, empleados de venta y enseñantes. Desde el punto de vista de la «segregación vertical», es decir, de las dificultades

---

***En Europa,  
el 85% de las mujeres  
trabajan por  
cuenta ajena.***

---

que encuentran las mujeres para ocupar puestos de responsabilidad en la jerarquía profesional, se observa que persiste la desigualdad, pese al aumento del nivel de formación de las mujeres.

En la Europa de los Doce, casi el 85% de las mujeres que trabajan lo hacen por cuenta ajena, frente al 79% de los varones. En todos los países, salvo en España, Grecia y Portugal, lo hacen proporcionalmente más que los hombres. También las mujeres son mayoría dentro de las llamadas «ayudas familiares», aunque su número está en franco retroceso en todos los países, incluso en aquellos, como Grecia, donde todavía son muchas. Los empresarios —con empleados— cuentan con pocas mujeres entre sus filas: solamente el 1,9% de las mujeres que trabajan son empresarias, frente al 5% de los hombres. El trabajo independiente, sin empleados a cargo del que lo realiza, representaba en 1989 el 8,1% del empleo femenino y el 14,5% del masculino.

Alrededor del 10% de las mujeres que tienen un contrato de trabajo lo tienen de carácter temporal. En España, Portugal, Grecia y los Países Bajos este tipo de contrato es más frecuente y, además, mayoritariamente, involuntario, contrariamente a lo que ocurre en Bélgica, Dinamarca y Reino Unido, donde la mayoría de las mujeres que trabajan temporalmente lo hacen voluntariamente.

La diferencia de salarios entre hombres y mujeres es una realidad compartida por los

---

***Para la mujer,  
el trabajo a tiempo  
parcial tiene efectos  
contradictorios.***

---

doce países de la Unión Europea, pero varía mucho entre países y entre sectores. Los datos con que se cuentan de algunos sectores de varios países comunitarios ponen de manifiesto salarios femeninos inferiores a los masculinos, debido a diferencias de cualificación y antigüedad, desempeño de trabajos distintos y, también, a la pura y simple discriminación por razón de sexo. En las industrias químicas, por ejemplo, las diferencias de salarios entre los dos sexos son importantes y más marcadas entre los empleados que entre los obreros, lo que también ocurre en la industria textil, donde las diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras son menores. En este último sector los salarios son más bajos que en la industria química. En el sector servicios las diferencias son especialmente importantes en el comercio y un poco menos en las entidades de crédito y de seguros.

#### *Trabajo a tiempo parcial*

Uno de los cambios que se han producido últimamente en la estructura de los mercados de trabajo de los países «desarrollados» occidentales ha sido el crecimiento de formas de empleo diferentes al empleo permanente a tiempo completo. El trabajo a tiempo parcial es una de las formas del trabajo atípico y concierne principalmente a las mujeres. No es un fenómeno nuevo, lo que es relativamente nuevo es la diversidad de formas que presenta, su aumento y el hecho de que en algunas profesiones y ramas de actividad tiene en la actualidad una presencia importante.

El empleo a tiempo parcial puede ser de muy pocas horas de trabajo a la semana o al mes (trabajo a tiempo parcial «corto») o de duración próxima al trabajo a tiempo completo. Puede ser regular, con horarios semanales o mensuales fijos o puede ser irregular, con horarios variables; puede tener carácter estacional —cuando un empresario

contrata el o la misma trabajadora todos los años durante un determinado tiempo en una época determinada, o puede ser estacional pero contratando el empresario cada año a los trabajadores que necesite. Su regulación varía de un país al otro y, a pesar de los esfuerzos que se han hecho para valorizarlo e incentivarlo, así como para aplicarle normas laborales similares al trabajo a tiempo completo, el hecho de su carácter «atípico» sitúa frecuentemente a los trabajadores a tiempo parcial fuera del campo de aplicación de muchas de las normas laborales.

Para las mujeres, el trabajo a tiempo parcial tiene efectos contradictorios. El aspecto positivo es que les abre las posibilidades de incorporarse a un empleo y les mantiene en contacto con el mercado de trabajo. El aspecto negativo es que les produce ingresos inferiores que si tuvieran un trabajo a tiempo completo y reduce el número de ramas de actividad en las que trabajan, así como sus posibilidades de progresar en su carrera profesional, contribuyendo a la segregación laboral por razones de sexo.

En 1991, más del 28% de las mujeres ocupadas de la Comunidad Europea trabajaba a tiempo parcial, frente a sólo el 4% de los hombres. En los doce Estados miembros, las mujeres representan entre el 76% y el 90% del trabajo a tiempo parcial. Aun cuando el trabajo a tiempo parcial es fundamentalmente femenino en los países de la Unión Europea, su importancia varía mucho de una parte a otra, sobre todo entre el Norte y el Sur. En tres Estados miembros del norte, un 40% o más de mujeres trabajaba en 1991 a tiempo parcial (Países Bajos, donde la cifra era incluso del 60%, Reino Unido y Dinamarca) mientras en un cuarto país (Alemania) más de un tercio tenía ese mismo tipo de trabajo. En cambio, en Grecia, España, Italia y Portugal, sólo un 10% trabajaba a tiempo parcial. Entre estos dos extremos, la proporción de Francia y Bélgica se situaba en torno al 25% y

---

***La participación  
media de las mujeres  
en los Parlamentos  
nacionales de la UE  
es del 11,3%.***

---

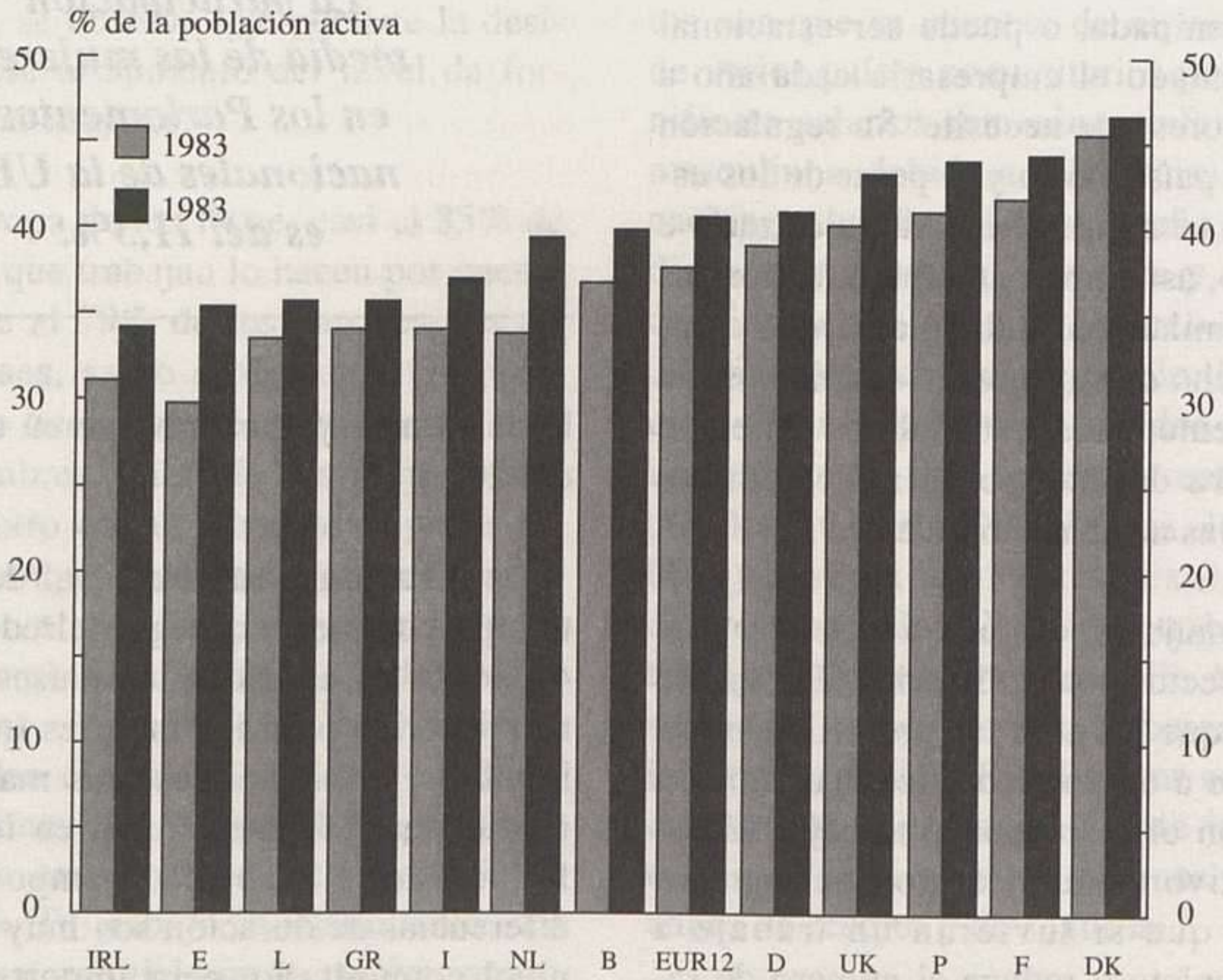
la de Irlanda y Luxemburgo en algo menos del 20%.

La duración media semanal del trabajo a tiempo completo, que gira alrededor de las 40 horas, es en todos los países comunitarios inferior para las mujeres que para los hombres, produciéndose las mayores diferencias en el Reino Unido, en Irlanda y en Italia. Para el trabajo a tiempo parcial las diferencias de duración son muy pequeñas a nivel comunitario, pero importantes en algunos países, como Dinamarca (mujeres: 21,5 horas, hombres: 13,3) o Portugal (mujeres: 18,8 horas, hombres: 29,4); en España, las cifras son de 18,7 horas para las mujeres y de 21,4 horas para los hombres.

Solo una minoría del trabajo a tiempo parcial de las mujeres es involuntario, salvo en el caso de Bélgica, España, Italia y Portugal, en donde la mitad de las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen de forma involuntaria. Pero la razón por la que las mujeres prefieren un trabajo a tiempo parcial es la de poder compatibilizarlo con las responsabilidades familiares domésticas. En España el 14% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial dice que lo hace por razones familiares, porcentaje que en el caso de los hombres es sólo del 2%.

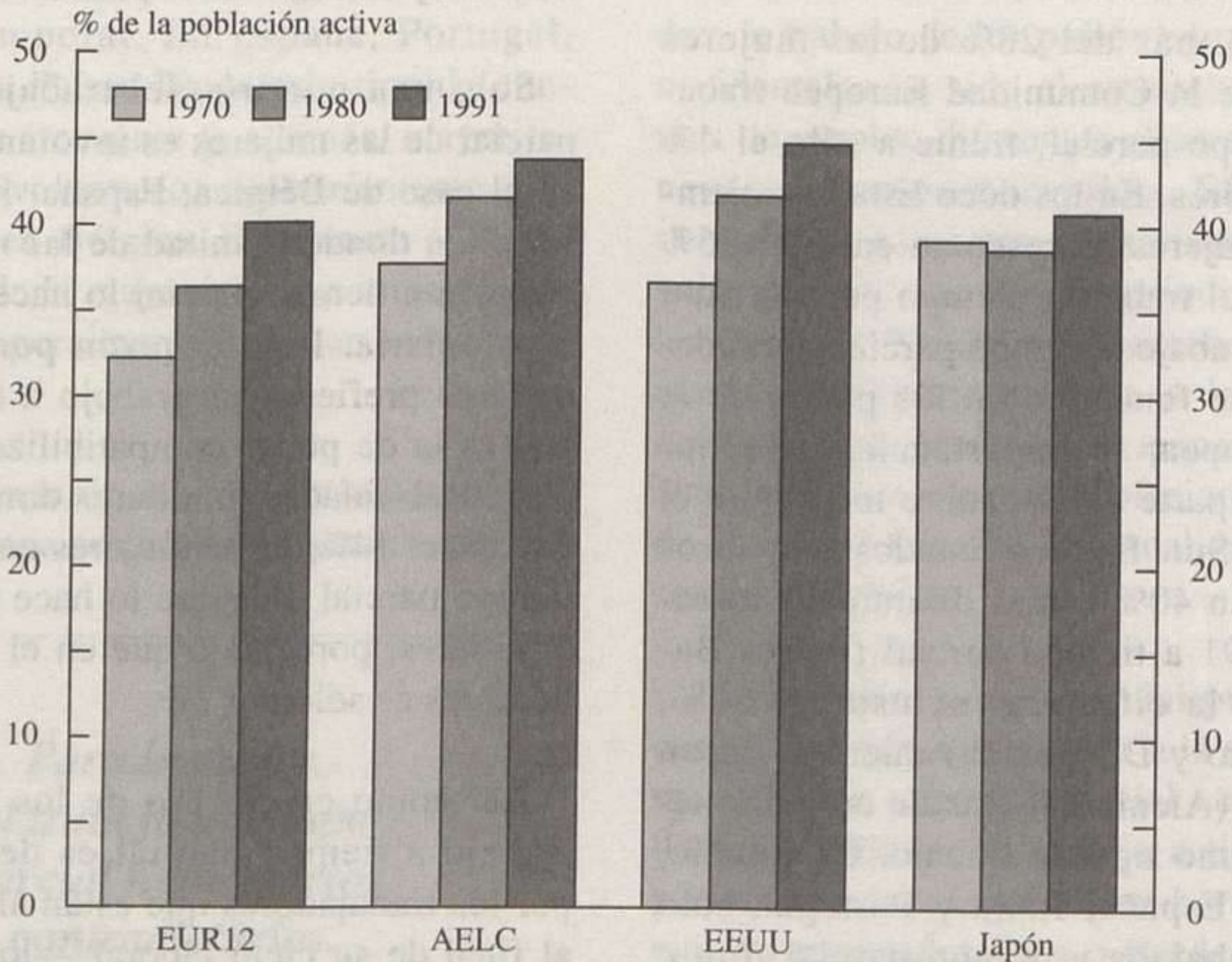
Así como en el caso de los hombres el trabajo a tiempo parcial es desempeñado por los trabajadores que están al principio o al final de su ciclo laboral —los más jóvenes y los de más edad—, en el caso de las mujeres, el trabajo a tiempo parcial se con-

## Mujeres activas en los Estados miembros, 1983 y 1991



Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas

## Proporción de mujeres activas en la Comunidad y fuera de ella, 1970, 1980 y 1991



Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas



centra en las mujeres que tienen entre 25 y 44 años. No tenemos datos suficientes para saber si este tipo de trabajo, que sin duda tiene relación con la situación familiar, es realmente voluntario, cuando las mujeres se declaran satisfechas con él, o viene forzado por las tareas domésticas y de cuidado de los hijos que las mujeres apenas comparten todavía con sus parejas. Y digo todavía, porque los estudios que se han hecho hasta ahora demuestran que, aunque muy lentamente, los varones van responsabilizándose algo más de las responsabilidades familiares «caseras».

### *Desempleo*

En cifras absolutas había en 1992 trescientas mil mujeres paradas menos que hombres parados, pero en tasas, es decir, respecto al número de mujeres y hombres que desean trabajar, las mujeres, con una tasa del 11,5%, estaban tres puntos y medio por encima de los hombres. Solamente en el Reino Unido la tasa de paro femenina es inferior a la masculina. Por el contrario, esta cifra es particularmente alta en España, Grecia e Italia. Según las cifras del conjunto de la Comunidad Europea, cada una de sus tres causas diferentes (pérdida del empleo, búsqueda del primero o voluntad de reingresar en una ocupación) producen un tercio del desempleo femenino. Pero, por países, las diferencias son considerables. El paro femenino debido a la pérdida de empleo es especialmente alto en Bélgica, en Francia y en Irlanda y muy bajo en Italia, en los Países Bajos y en Portugal. El paro ligado a la búsqueda del primer empleo es alto en España y en Portugal. Y el causado por el deseo de reemprender la actividad laboral es importante en los Países Bajos, Irlanda y el Reino Unido.

Entre 1983 y 1989, en la mayoría de los países miembros de la Comunidad Europea el paro descendió gradualmente, con signos

de volver a crecer al final de la década. En Dinamarca, el paro comenzó a crecer en 1986. Desde 1990 a 1992, el paro masculino aumentó en 2 millones seiscientos mil personas y el femenino en quinientas mil. Para el conjunto de la Comunidad Europea la tasa de desempleo juvenil femenino era 19,7% en 1992, dos puntos por encima del masculino. En el sur de Europa, el hecho de ser mujer y no haber cumplido los 25 años puede elevar las tasas de desempleo a niveles extremadamente altos. En España, en el sur de Italia y en Grecia, más de una de cada tres mujeres menores de 25 años está en paro. En 1993, en España, la tasa de desempleo de las mujeres de 16 a 19 años era 54,1 y de las mujeres de 20 a 24 años 44,9, cifras que para los hombres jóvenes eran 47,3% y 37,1% respectivamente.

Para el conjunto de los países de la Unión Europea, la tasa media de desempleo de larga duración, es decir de las personas que llevan en esta situación por lo menos un año, es mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Hay, sin embargo, importantes diferencias entre los países. En Bélgica, Grecia, España, Italia, Portugal y Dinamarca el paro femenino de larga duración supera porcentualmente al masculino.

Así, pues, el crecimiento de la actividad femenina, es decir del número de mujeres que desean trabajar, es una realidad consolidada. En toda Europa, y pese a las crisis por las que pasa el empleo, las mujeres siguen afluyendo por millones al mercado laboral,

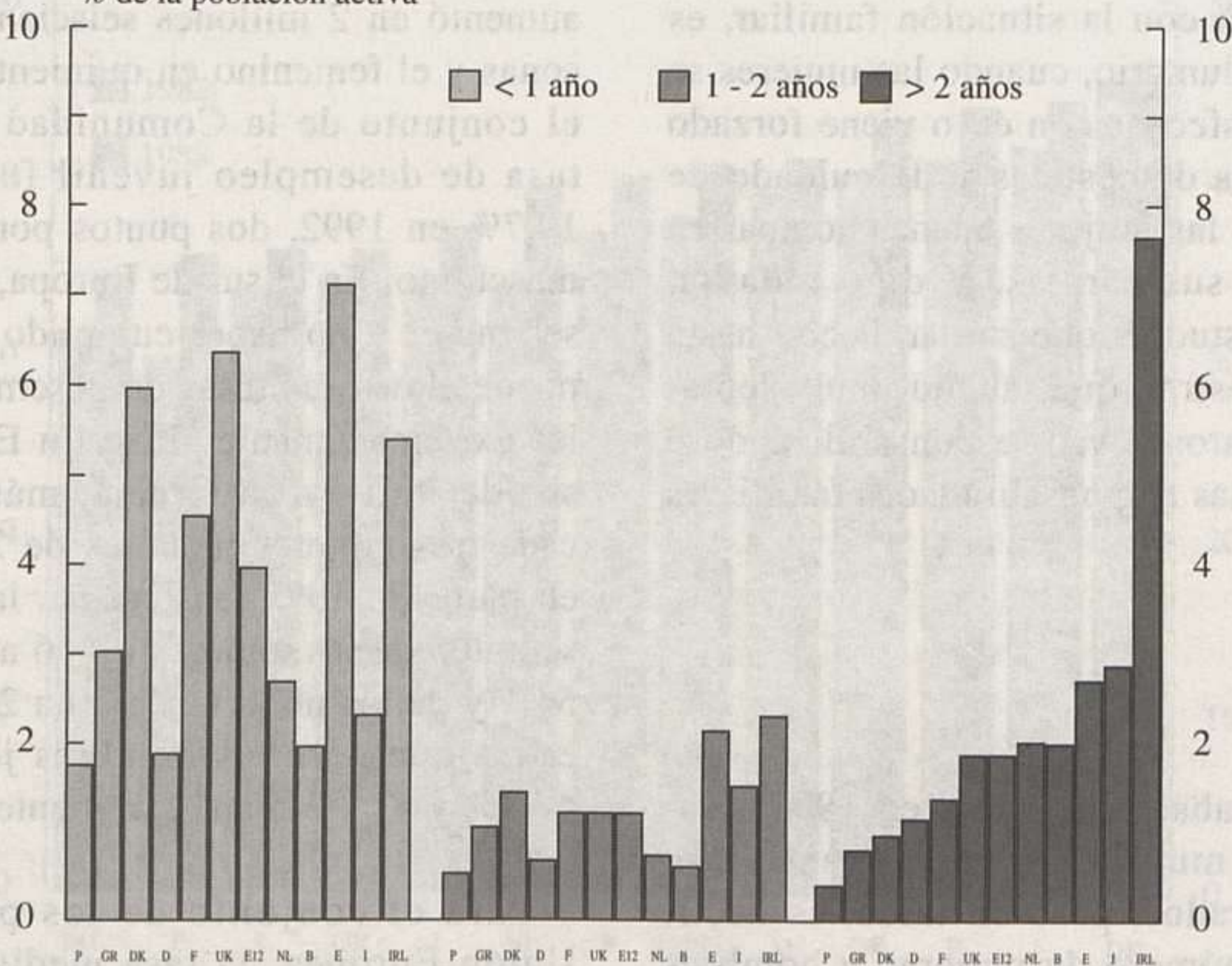
---

***La falta de representación  
de las mujeres en los órganos  
de decisión es un severo  
déficit democrático.***

---

## Tasas de desempleo masculino según duración en los Estados miembros, 1991

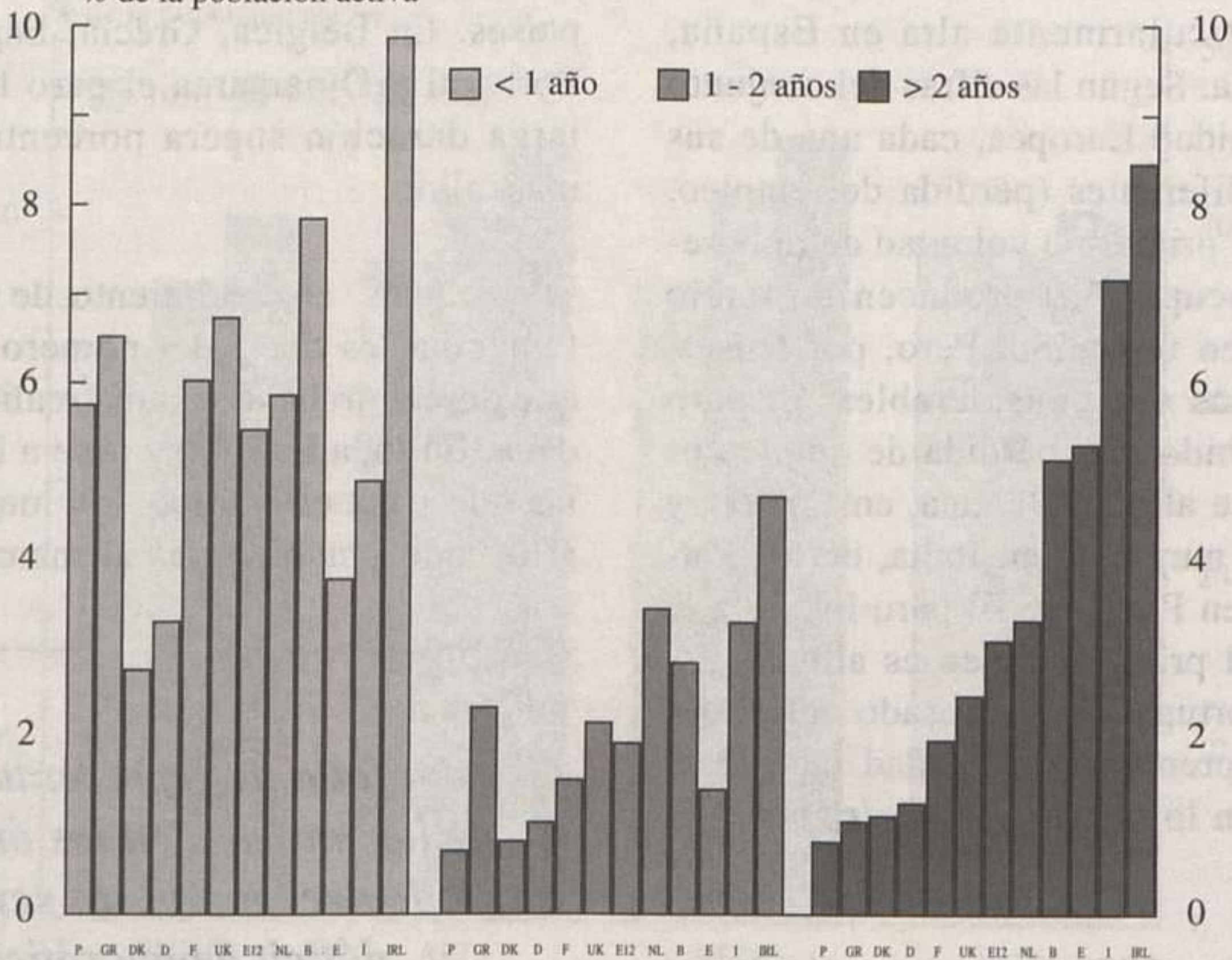
% de la población activa



L datos insignificantes

## Tasas de desempleo femenino según duración en los Estados miembros, 1991

% de la población activa



L datos insignificantes

Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas

que, por ello, se va transformando. La feminización de la población activa y asalariada es uno de los acontecimientos sociales más importantes de este fin de siglo.

Pese a ello, las mujeres no han conquistado todavía la igualdad profesional. La mayor feminización del mundo laboral no ha conducido a una verdadera distribución mixta de los empleos ni a una verdadera igualdad salarial; tampoco las ha preservado del desempleo y de la precariedad. La actividad y la ocupación de las mujeres, pero también el paro, ha aumentado. Además, el paro femenino de larga duración es mayor que el de los hombres.

Por otro lado, la llamada injustamente «inactividad» de muchas mujeres, de todas aquellas que no son trabajadoras asalariadas ni independientes, se debe a lo que trabajan cuidando a sus hijos y a su marido, es decir ocupándose de la reproducción social. Y, muchas veces también de las personas mayores que no se valen por si mismas. La presencia, por ejemplo, de tres hijos lleva a más del 50% de las mujeres de la Comunidad Europea a ser «inactivas». En el caso de España, de Italia y de Luxemburgo el porcentaje es bastante más alto.

### **El déficit democrático**

La participación media de las mujeres en los parlamentos nacionales de los países de la Unión Europea es del 11,3%. Dinamarca es el país que tiene una participación mayor, con un porcentaje del 33%, seguido de los Países Bajos (24,4%) y Alemania (21,5%). España (14,6%) casi alcanza el 15% que Luxemburgo no consigue y Bélgica llega a algo más del 10% que el Reino Unido, Francia, Italia, Portugal y Grecia no alcanzan. El único país en el que el porcentaje de mujeres en la Cámara Baja es superior al de la Cámara Alta es España (16% y 12,6%, respectivamente). El porcentaje de mujeres

---

***Sólo organizadas  
las mujeres tendrán  
fuerza para hacer  
realidad sus demandas.***

---

en el Parlamento Europeo ha pasado, después de las elecciones de junio de 1993 y gracias a la campaña en favor de la democracia paritaria impulsada por una Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea y el Lobby Europeo de Mujeres, del 19,9% al 25,2%. Entre los 64 euro-parlamentarios españoles hay en la actualidad 21 mujeres, lo que representa el 32,8%, porcentaje que representa un aumento espectacular respecto al 15% anterior. En el resto de los países se obtuvieron los siguientes porcentajes de mujeres entre sus euro-parlamentarios:

Dinamarca: 43,8%, Alemania: 34,2%, Luxemburgo: 33,3%, Países Bajos: 32,2%, Bélgica: 32%, Francia: 29,9%, Irlanda: 26,7, Reino Unido: 18,3%, Grecia: 16%, Italia: 10,3% y Portugal: 8%.

La participación media de las mujeres en los gobiernos nacionales era, a finales de 1992, del 11% y, una vez más, eran los Países Bajos (24%), Dinamarca (21,1%) y Alemania (17%) los que tenían porcentajes más altos. Ningún país de la Unión Europea tiene una mujer entre sus primeros ministros, pero cuatro de sus doce jefes de Estado son mujeres (Dinamarca, Irlanda, Países Bajos y Reino Unido). España tiene actualmente, con tres ministras en un gobierno de 18, un 16,7%. En la Comisión Europea sólo hay una mujer ejerciendo las funciones de Comisaria.

El porcentaje medio de las mujeres alcaldesas es, en los doce países comunitarios,

---

***Los partidos verdes  
son los que porcentualmente  
tienen más mujeres  
parlamentarias.***

---

solamente del 5% y el de concejales, para los nueve países de los que se tenían datos en 1992 (faltaban los de España, Alemania y el Reino Unido), del 18,8%.

La participación de las mujeres en los partidos políticos oscila del 13% al 50%, salvo en el caso excepcional de los «Verdes» de Irlanda, que tiene un 63% de militantes mujeres. También son los partidos «Verdes» los que tienen porcentualmente más mujeres parlamentarias (22,2%), seguidos muy de cerca por los partidos de la Izquierda Europea Unitaria (20,5%). Sin embargo, en cifras absolutas, estas dos familias tienen pocos parlamentarios y, por lo tanto, pocas parlamentarias. Son los partidos socialistas y los conservadores del Partido Popular de Europa los que tienen más parlamentarias nacionales (en noviembre de 1992, tenían, respectivamente, 14,1% y 10%).

La presencia de mujeres en las instancias de dirección de los sindicatos varía mucho de unos países a otros y de unas organizaciones a otras. No tenemos datos de todas las organizaciones, pero, para las que sí tenemos, dicha presencia, salvo rarísimas excepciones en Alemania, Países Bajos y Reino Unido, siempre es inferior al porcentaje de mujeres afiliadas a cada organización. Salvo en algunas organizaciones del Reino Unido, la participación de las mujeres en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales de los países europeos va del 0% al 30%.

Sobre presencia femenina en los órganos de dirección de las organizaciones empresa-

riales contamos todavía con menos datos que para las organizaciones sindicales. Los que existen no son fácilmente comparables. En cualquier caso se pueden considerar indicativos y van del 0% al 15%, siendo llamativo el hecho de que en muchas organizaciones no hay ninguna mujer en las instancias de dirección.

***Argumentos en favor de una mayor  
presencia de las mujeres en las instituciones  
políticas.***

Como hemos analizado ya, las mujeres constituyen en los países de la Unión Europea la mayoría de la población, a pesar de lo cual participan mucho menos que los hombres en las instancias en las que se toman las decisiones que afectan a muchas personas o a toda la población y, por lo tanto a ellas mismas. Por ello, les resulta difícil defender sus intereses específicos, y, entre ellos, los que tienen relación con el mundo hasta ahora considerado privado.

Por otro lado, como el feminismo ha puesto de manifiesto, una participación más equitativa de las mujeres en la vida pública les permitiría aportar nuevas ideas a la teoría y a la práctica políticas gracias a que parte de sus conocimientos y experiencias no son iguales a las de los hombres, precisamente por la división sexual del trabajo que ha existido siempre. Ello no quiere decir que las mujeres y los hombres sean esencialmente diferentes, sino que es necesario tener en cuenta que su cultura no es la misma, por lo que unas y otros pueden contribuir, con puntos de vista y perspectivas distintos, a la actividad política. La diversidad ayuda a ver el mundo desde ópticas distintas y muchas veces más claras.

En las sociedades democráticas el poder debe estar repartido entre muchas personas. Las decisiones políticas (que son las que tienen relación con las leyes y demás normas

obligatorias y con las que se establece la distribución de los recursos públicos) se toman a través de un proceso muy complejo, en el que intervienen muchos individuos que deben representar diferentes opciones políticas, diferentes intereses, regiones y culturas. Si un grupo mayoritario de la sociedad no está representado en absoluto a lo largo de todo el proceso de toma de decisiones o su presencia se limita a la participación electoral, existe el riesgo de que sus puntos de vista y sus intereses sean ignorados o mal interpretados. No podemos olvidar, por otro lado, que el poder no es solamente político, también es económico y cultural, y que en estos dos campos los procesos de toma de decisiones son todavía más complejos y menos transparentes que en la actividad política. Por último, hay otro poder, que es el que tienen los seres humanos sobre la reproducción de sí mismos; en este caso, el proceso de toma de decisiones es bastante simple y en él las mujeres tienen un papel preponderante, por razones biológicas, que se les ha querido sustraer a lo largo de la historia y de ahí las dificultades que han tenido y siguen teniendo, en muchos lugares del mundo, para utilizar por decisión propia, los anticonceptivos y el aborto.

Los argumentos que se utilizan, en función de estas consideraciones, en Europa para legitimar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los lugares donde se toman las decisiones socialmente más importantes, son los siguientes:

1. Justicia democrática. Las mujeres son más del 50% de la población y, por lo tanto, deben participar de forma equitativa en todos los niveles de la estructura social.

2. Mejor utilización de los recursos humanos. Las estadísticas demuestran que las mujeres son tan inteligentes como los hombres y que están participando, al 50%, en todos los niveles del sistema educativo. Además obtienen resultados escolares y académicos algo mejores que los varones. No integrarlas en la vida económica y polí-

---

***No integrar  
a las mujeres en la economía  
y la política es utilizar  
mal los recursos humanos.***

---

tica de forma coherente con estos datos, es una mala utilización de los recursos humanos disponibles.

3. Una mayor participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y de decisión permitiría hacer avanzar la igualdad de oportunidades para el conjunto de la población femenina y distribuir más equitativamente los recursos económicos existentes de acuerdo con los intereses de las mujeres. La escasa presencia de las mujeres en las instancias en las que se decide la distribución de los presupuestos públicos dificulta que las prioridades sentidas como tales por las mujeres (por ejemplo, las escuelas para los niños menores de tres años), sean tenidas en cuenta.

4. Las mujeres, por razones culturales y quizá biológicas (no demostradas hasta ahora) pueden aportar ideas y formas de actuar diferentes al proceso de toma de decisiones, más en consonancia con la realidad social de fines del siglo XX, y en cualquier caso complementarios de los que son habituales en los hombres.

Pero los obstáculos que se han encontrado en este proceso para alcanzar la igualdad social entre mujeres y hombres han resultado hasta el momento difíciles de superar y son de varios tipos:

— Los derivados de los estereotipos o de las ideas preconcebidas: las mujeres no pueden hacer igual de bien que los hombres lo que nunca han hecho hasta ahora; las mujeres y los hombres están dotados por la naturaleza de aptitudes diferentes, por lo que lo «natural» y, por lo tanto lo más conve-

**PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN LAS ELECCIONES EUROPEAS 1989-1992 POR PAISES**

Estados miembros de la UE	Nombre de cargos elegidos 1989			Nombre de candidatos elegidos 1989			Nombre de cargos elegidos 1994			Nombre de candidatos elegidos 1994		
	M	T	%M/T	M	T	%M/T	M	T	%M/T	M	T	%M/T
	BELGICA	6	24	25,0%	57	208	27,4%	8	25	32,0%	93	240
DINAMARCA	6	16	37,5%	59	169	34,9%	7	16	43,8%	57	183	31,1%
FRANCIA	19	81	23,4%	123	486	25,3%	26	87	29,9%	586	1740	33,7%
ALEMANIA	26	81	32,0%	67	205	33,0%	34	99	34,3%	157	532	29,5%
GRECIA	1	24	4,1%	15	96	15,6%	4	25	16,0%	43	150	28,6%
IRLANDA	1	15	6,7%	7	53	13,2%	4	15	26,7%	12	52	23,0%
ITALIA	10	81	12,3%	171	996	17,2%	9	87	10,3%	181	1265	14,3%
LUXEMBURGO	3	6	50,0%	28	110	25,4%	2	6	33,3%	31	120	25,8%
PORTUGAL	3	24	12,5%	66	376	17,5%	2	25	8,0%	122	443	27,5%
ESPAÑA	9	60	15,0%	483	1967	24,5%	21	64	32,8%	631	2328	27,1%
HOLANDA	7	25	28,0%	24	74	32,4%	10	31	32,2%	35	117	30,0%
REINO UNIDO	12	81	14,8%	70	376	18,6%	16	87	18,3%	116	569	20,4%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>518</b>	<b>19,9%</b>	<b>1170</b>	<b>5116</b>	<b>22,9%</b>	<b>143</b>	<b>567</b>	<b>25,2%</b>	<b>2064</b>	<b>7739</b>	<b>26,7%</b>

Fuente: Red europea «Mujeres en la toma de decisiones.»

niente, es que realicen funciones y trabajos distintos. Lo que hacen los hombres, que son superiores, es más valioso que lo que hacen las mujeres.

— Los derivados de la resistencia de una gran parte de los hombres a que las mujeres invadan lo que hasta ahora ha sido su territorio en exclusividad. Si para los varones ya es duro y difícil competir con el resto de las personas de su sexo por un puesto de trabajo o por el triunfo profesional, ello resulta doblemente difícil cuando tienen que competir con un 100% más de personas. De ahí el interés, consciente o inconsciente, de los hombres de denigrar lo que hacen las mujeres. Además, como han sido educados en el convencimiento de su superioridad, difícilmente pueden aceptar, desde el punto de vista psicológico, que las personas del sexo «débil» sean sus iguales y, por lo tanto, que estén presentes en todos los niveles de la jerarquía social.

— Los derivados de las dificultades que hemos tenido las mujeres, y seguimos teniendo, para constituir organizaciones feministas fuertes, ya sean asociaciones, partidos o grupos de presión. Ello se debe en gran parte a nuestra inseguridad, producto de la educación recibida, frente a los hombres y frente a las organizaciones políticas tradicionales dominadas por ellos y, también, a la falta de medios económicos suficientes debido a la insolvencia de las mujeres, mucho más generalizada que la de los hombres.

— Los derivados de la responsabilidad asignada socialmente a las mujeres y apenas compartida por los hombres, de realizar el llamado trabajo doméstico —la producción de bienes y servicios para el consumo familiar— que dificulta la vida profesional de la población femenina y las somete a tensiones aún mayores que las de los hombres. En la actualidad las mujeres saben muy bien que su libertad depende de su autonomía económica y, por lo tanto, de tener un puesto de trabajo y de que éste sea de la mayor responsabilidad y remuneración po-

sible; pero, aún cuando consiguen superar todos los inconvenientes que, por el hecho de ser mujeres y por la coyuntura económica, encuentran en el mercado de trabajo y se incorporan a una ocupación, posteriormente renuncian muchas veces a ella o ven limitadas sus posibilidades de promoción porque no pueden compaginar sus «deberes» familiares con los profesionales. Ni la organización de la vida familiar ni la de los centros de trabajo ni la actividad política están concebidas para que los dos miembros de la pareja trabajen simultáneamente fuera de casa.

En su día el sufragio puso el acento en el análisis de las actividades en las que las mujeres no participan y exigieron su incorporación a ellas, pero no le dieron la misma importancia al análisis de las funciones que las mujeres desempeñaban. Si las mujeres estaban ausentes del mundo público e incluso tenían prohibido el derecho a la educación, ello no significaba que ellas no hicieran nada: realizaban y realizan actividades esenciales para la sociedad. Por ello, si el desarrollo de la democracia exige, que las mujeres, en la misma medida que los hombres, se incorporen a la producción de bienes y servicios para el mercado y a las responsabilidades políticas, es necesario resolver dos problemas fundamentales: cómo crear (o distribuir el que existe) empleo para todos y todas y cómo van a seguir realizándose las tareas que la población femenina siempre ha desempeñado en el ámbito de lo privado. Mientras estos problemas no se resuelvan (por ejemplo, con una

---

***La libertad  
de la mujer depende  
fundamentalmente  
de su autonomía económica.***

---

---

***Al contrario  
de otras,  
la revolución feminista  
no ha fracasado.***

---

fuerte reducción y flexibilización de la jornada laboral y con el crecimiento y distribución de la riqueza, que permita a las familias la compra en el mercado de los bienes y servicios que todavía se producen en casa) las mujeres tendrán muchas dificultades para incorporarse al mundo público y se verán obligadas a desempeñar un doble trabajo o a renunciar a la vida familiar para liberarse del trabajo doméstico. El descenso del número de hijos por mujer en los países occidentales es, sin duda, una respuesta parcial a esta disyuntiva, ya que no libera a las mujeres totalmente del trabajo doméstico pero lo reduce considerablemente.

Por otro lado, como han demostrado numerosas investigaciones, la familia, el sistema educativo y los medios de comunicación producen una socialización diferente de las niñas y de los niños, preparándoles de forma distinta para la vida adulta. Así, las mujeres están menos preparadas que los hombres para las relaciones competitivas y la lucha por el poder que caracteriza la actividad profesional y especialmente la política. Para triunfar en el mundo público, las mujeres tienen que adoptar comportamientos masculinos. Pero el feminismo ha puesto en cuestión estos comportamientos y sostiene que sería conveniente cambiarlos, precisamente mediante una participación equitativa de mujeres y hombres en esas actividades hasta ahora dominadas por los hombres. Sin embargo, si la incorporación de las representantes del sexo femenino se produce poco a poco, las mujeres se verán obligadas a comportarse como los hombres y no podrán

aportar al mundo público valores, que se han considerado hasta ahora casi exclusivamente femeninos, y que son positivos.

*Algunas estrategias para el futuro*

Estos últimos años se ha avanzado mucho en el análisis de la situación de las mujeres respecto al poder, y especialmente respecto al poder político, y algo menos, en definir cuáles son las estrategias que resultan más eficaces para superar el déficit democrático que representa la escasa participación de las mujeres en los órganos de dirección y de representación política.

Entre las estrategias que se han desarrollado en favor de una mayor presencia de las mujeres en los órganos donde se toman las decisiones políticas que nos afectan a todos, se pueden mencionar las que han llevado a la práctica las organizaciones de mujeres, las que han aplicado los partidos políticos y las que desarrollan los gobiernos.

Se han llevado a cabo, por ejemplo, campañas de publicidad por parte de algunas ONG que han tenido como objetivo convencer a las mujeres como electoras para que votaran a las mujeres candidatas. También se han realizado actividades de información y de formación, dirigidas a las mujeres en general o a las mujeres posibles candidatas, a través de seminarios, talleres, cursos de formación para el liderazgo o la dirección.

Las estrategias o acciones que han resultado más eficaces hasta el momento son las que podemos encuadrar dentro del conjunto de acciones positivas de los partidos políticos o de los gobiernos en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Hasta este momento, podemos destacar las siguientes:

— En el interior de los partidos: establecimiento de «cuotas» mínimas de presencia de mujeres en las listas electorales y en los



órganos de dirección de los partidos. Estas cuotas son a veces «recomendadas», otras veces se establecen como obligatorias; a veces se establecen de forma gradual, empezando por una cuota determinada para ir aumentando progresivamente en plazos prefijados.

— Obligaciones establecidas por ley en los sistemas electorales y en las designaciones para determinados puestos de la Administración Pública. Las leyes electorales de Italia y de Bélgica obligan a unos porcentajes mínimos de mujeres en las listas electorales; en los Países Bajos existen ciertas normas para la elección de miembros de órganos consultivos del Gobierno y de la Administración Pública, con el fin de conseguir una presencia igualitaria en ellos de mujeres y hombres.

De las actuaciones de las organizaciones de mujeres, han resultado muy eficaces las llamadas redes, grupos de presión o lobbies. Son grupos o uniones de mujeres, a veces también coaliciones de diferentes asociaciones, que se fijan un objetivo o varios objetivos concretos en un momento determinado, como puede ser el momento de elaboración de listas electorales o en el transcurso de las campañas electorales.

Según Jill Bystydzienski (1992), desde el punto de vista de la actividad política de las mujeres, son estrategias eficaces aquellas que mejoran la calidad de vida de las mujeres, permitiéndoles contribuir al proceso de toma de decisiones en su propia comunidad o sociedad, obtener un estatus más igualitario en relación a los hombres y participar en la transformación de su entorno para alcanzar una mayor justicia social y una profundización de la democracia. E identifica las estrategias siguientes como especialmente eficaces:

1. Tener más mujeres en el sistema político «formal», para lo que hasta ahora se ha revelado favorable que haya gobiernos constituidos por varios partidos, entre ellos

uno o más de izquierdas, y sistema electoral proporcional.

2. Las mujeres que acceden a los órganos de decisión política, si quieren trabajar eficazmente en favor de los cambios que necesita y demanda la población femenina, deben estar en estrecho contacto con el movimiento de base y proponer un programa feminista.

3. Incluso cuando no hay un número elevado de mujeres en la política «oficial», las mujeres pueden conseguir un grado significativo de poder organizándose y coordinándose entre ellas.

4. Formar coaliciones o alianzas entre mujeres de los partidos políticos, del movimiento feminista y mujeres externas a él que tienen influencia social, para trabajar en favor de objetivos muy concretos, suele dar muy buenos resultados.

5. Actuar como grupo de presión ante los legisladores y los gobernantes para obtener un programa específico o cambios legislativos o políticos determinados. Este tipo de acción es especialmente eficaz cuando el grupo que la realiza cuenta con una buena organización que le permite suministrar permanentemente documentación rigurosa y bien elaborada y movilizar rápidamente un número sustancial de mujeres para escribir cartas, hacer llamadas de teléfono, firmar peticiones, participar en manifestaciones, etc.

### **Compartir el poder ¿Para qué?**

En vísperas del siglo XXI, para culminar su revolución (que, contrariamente a otras

---

***Las mujeres europeas  
contribuirán a la construcción  
de una sociedad más  
racional y más justa.***

---

ni ha fracasado ni está pasada de moda) y dada la crisis de muchas organizaciones políticas y sindicales, las feministas nos preguntamos qué hacer: ¿Ha llegado el momento de constituir nuestros propios partidos y sindicatos? ¿Merece la pena gastar energías en la lucha por el poder político y sindical, o es más eficaz organizarse en las empresas y en la vida profesional, influir en la enseñanza y en la investigación, en los medios de comunicación, en la cultura en general? ¿Hay que incorporarse a proyectos que contribuyan a crear nuevas organizaciones políticas, mejor adaptadas a la realidad social actual, tan diferente de aquella en que surgieron los primeros partidos políticos? Nunca ha habido un único modelo de acción feminista y ahora creo que tampoco. Se pueden escoger caminos distintos, siempre que se tenga claro a donde se quiere llegar.

Es conveniente por ello reflexionar no sólo sobre cual es la vía más conveniente para influir en la mayor medida posible en las decisiones políticas, sino también sobre cómo podemos contribuir desde el feminismo a la paz, el desarrollo y a la extensión y profundización de la democracia y, por lo tanto, a la defensa de los derechos humanos.

Mis puntos de vista son, de forma resumida, los siguientes:

— En primer lugar debemos tener muy claro que cada una de nosotros, a nivel individual o inmersas en estructuras de poder constituidas mayoritariamente por hombres, tenemos muy poca fuerza; el hecho de ser mujer sigue siendo, salvo casos muy excepcionales, una desventaja. Nuestra mayor fuerza sólo puede venir de mantenernos unidas a otras mujeres, de establecer con ellas lazos de cooperación y de apoyo mutuo. Ello no quiere decir que no podamos y no debamos contar con aliados también entre los hombres, con los que es necesario refle-

xionar conjuntamente acerca del modelo de sociedad que pretendemos construir.

— Debemos practicar y defender el principio de solidaridad. Las mujeres, por nuestra propia experiencia, tenemos que desconfiar de que las leyes del mercado sean las únicas o las más importantes en las que se asiente la organización social. El libre mercado es un instrumento útil para el desarrollo económico pero hay que establecer mecanismos de corrección de los desajustes e injusticias sociales que produce. Debemos contribuir a que los valores que la opinión pública considere más positivos sean los de la cooperación y el trabajo en equipo y bien hecho. Tenemos que conseguir que resulte más eficaz socialmente cooperar que competir.

— Debemos defender y practicar la verdadera democracia como forma de organización. Y cuando digo verdadera me refiero a reparto de poder, a participación en la toma de decisiones, a transparencia de la actividad de los elegidos para dirigir la organización, a igualdad de oportunidades para llegar a ser dirigente, a rotación en los puestos de dirección.

— Debemos luchar contra todas las formas de violencia. Nuestra menor fuerza física ha estado en el origen y en la base de nuestra opresión a lo largo de los siglos; por ello sabemos muy bien que la utilización de la fuerza en vez de la razón para resolver los problemas que la convivencia y la vida en sociedad plantean produce injusticias, intolerancias, prejuicios absurdos, en definitiva sociedades ineficaces, incapaces de progresar socialmente.

Por todo ello creo que las mujeres y el feminismo pueden y deben contribuir en el siglo XXI, aún más de lo que lo han hecho en el que ahora se acaba, a la construcción de organizaciones sociales más racionales y más justas. Las mujeres europeas deberán seguir jugando un papel muy importante en ese movimiento de progreso social.