

## Balance de la igualdad de oportunidades en la Unión Europea

Janneke PLANTENGA\* y Johan HANSEN\*\*

**E**l fortalecimiento de la igualdad de oportunidades es uno de los cuatro pilares de la nueva estrategia de la Unión Europea en materia de empleo. Suele admitirse en Europa que hay que prestar especial atención a la posición de la mujer en el mercado de trabajo, pues una mayor tasa de actividad femenina contribuirá de manera decisiva al crecimiento del empleo que se precisa para mantener la prosperidad de los Estados miembros de la Unión. En la práctica, esto quiere decir que los Estados miembros deberían erradicar las desigualdades entre los sexos, adoptar medidas que ayuden a las mujeres y los hombres a compaginar el trabajo y la vida familiar y favorecer la integración de todos en el mercado de trabajo.

Para verificar con eficacia la puesta en práctica de las medidas adoptadas sería necesario elaborar un conjunto común de indicadores que sirvieran de patrones de referencia con los que cotejar los resultados reales. Los indicadores de resultados tienen una importancia crucial, pues revelan los aspectos positivos y negativos de la situación en un país y permiten hacer un seguimiento de los progresos conseguidos. Hasta ahora, sin embargo, no ha habido unanimidad sobre cuáles son los indicadores más apropiados para evaluar las prácticas de cada país respecto a la igualdad de oportunidades, motivo por el cual no es fácil verificar los avances a nivel nacional y la comparación entre países tropieza con graves obstáculos.

En este artículo se propone un conjunto de indicadores comparables para facilitar el proceso de evaluación y valoración. Albergamos un doble propósito: en primer lugar, mejorar la metodología que se utiliza para evaluar la igualdad

---

\* Profesora del Instituto de Economía de la Universidad de Utrecht. \*\* Doctorando en el Departamento de Sociología y el Centro Interuniversitario de Teoría y Metodología de las Ciencias Sociales de la Universidad de Utrecht. Este artículo sintetiza y amplía un informe coordinado por ambos autores para el Grupo de Expertos en «Género y Empleo» de la Comisión Europea, que fue financiado por el Programa de Acción de la Comunidad en favor de la Igualdad de Oportunidades (1996-2000) (Plantenga y Hansen, 1999).

de oportunidades, para lo cual nos ocuparemos de manera especial de la cuestión de cuáles son los indicadores importantes; en segundo lugar, efectuaremos un estudio experimental dirigido a determinar qué países han obtenido un éxito relativo en el fomento de la igualdad de oportunidades y cuáles son las causas de la disparidad de resultados. Téngase en cuenta que las pretensiones de este trabajo son necesariamente modestas, pues «igualdad de oportunidades» es una expresión que tiene múltiples significados, y sólo haremos una primera aproximación al asunto. Nuestro objetivo no es tanto ofrecer respuestas definitivas cuanto formular las preguntas adecuadas, aunque sí se pretende mejorar el proceso de evaluación. El estudio empírico se centra en los países de la Unión Europea, pero cabe esperar que la metodología encuentre una aplicación más amplia.

## Selección de los indicadores de resultados y de los patrones de referencia

El establecimiento de unos patrones de referencia para medir los resultados o la actuación de una organización se implantó primero en el sector privado a modo de instrumento que aumentase la eficiencia (Tronti, 1998). La idea esencial es que para mejorar los resultados es útil observar y analizar los logros ajenos. Se ha dicho que este proceso es el arte de ser lo bastante humildes como para reconocer que hay otros mejores en algo, y lo bastante sabios para aprender a igualarlos o incluso superarlos (Rolstadås, 1995, pág. 212).

Durante el pasado decenio, el empleo de los patrones de referencia ha pasado a ser habitual en la esfera pública, donde su principal objetivo ha sido mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas gubernamentales y/o los resultados de los organismos y empresas del sector público. Ahora bien, su aplicación en la elaboración de políticas no carece de dificultades, pues, por ejemplo, no es fácil definir la política socioeconómica empleando como criterios los conceptos de insumos y de producto, y en los resultados pueden influir tanto las particularidades de cada país como las tendencias internacionales, lo cual complica considerablemente la elección de un patrón. Por ejemplo: «¿Podría pensarse que el país que mejores resultados obtiene es el Reino Unido porque atrae tantísimas inversiones directas? ¿O serán los Países Bajos, por las generosas prestaciones de seguridad social que sigue otorgando? Ambos países están a la cabeza de la lucha contra el desempleo (al menos si se toma por criterio la tasa de desempleo)» (Tronti, 1998, pág. 34). Además, parece muy poco probable que se puedan trasladar directamente de un país a otro esas prácticas óptimas, debido a las diferencias de estructuras nacionales, entorno institucional y preferencias de la sociedad. Es obvio que esos problemas suelen plantearse especialmente en el caso de las relaciones entre los sexos, que son muy distintas entre los Estados miembros de la Unión Europea. La validez de las recomendaciones de política en este ámbito depende grandemente del contexto: por ejemplo, lo que es importante para Irlanda podría ser totalmente irrelevante para Dinamarca, y viceversa. A la hora de establecer los patrones de referencia en el terreno

de la igualdad de oportunidades, por tanto, hay que ir con sumo cuidado, teniendo en cuenta los contextos nacionales y la viabilidad política de las diversas opciones (Tronti, 1998, pág. 41; véase también Rubery, 1999, pág. 9).

En puridad, «igualdad de oportunidades» se refiere a un concepto de igualdad formal basado en la existencia de «puntos de partida iguales» para mujeres y hombres, aunque se emplea a menudo de manera más general para indicar la consecución de resultados parejos. El objetivo último de la igualdad de oportunidades es, pues, la igualdad material, es decir, una distribución pareja del trabajo, de las tareas asistenciales (es decir, cuidar de otras personas sin percibir un salario por ello) y de los ingresos. En el contexto de la política social de la Unión Europea, igualdad de oportunidades suele ser sinónimo de esa igualdad material, lo que implica una definición amplia de la expresión. Por consiguiente, podemos definir el fomento de la igualdad de oportunidades como un proceso encaminado a eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre los dos sexos, lo cual significa que la igualdad de oportunidades no se refiere sólo a la mujer; antes bien, comporta un cambio en las vidas tanto de la mujer como del hombre gracias a una mayor igualdad en la distribución entre ambos del trabajo remunerado y el no remunerado (Rubery, 1999, pág. 7). Se plantea, pues, la cuestión de cómo hacer operativa una definición tan amplia de la igualdad de oportunidades. En otras palabras: ¿cuáles son los indicadores apropiados?

En general, los indicadores deberían simplificar el seguimiento de las tendencias en vigor y facilitar la comparación entre el logro por distintos países de unos objetivos generales. Los indicadores seleccionados tienen que ser, por tanto, prácticos: fáciles de interpretar, significativos y coherentes. Parece conveniente asimismo limitar su número, que si fuese excesivo oscurecería los rasgos más destacados. Otra consideración importante es que los indicadores deben alimentarse con los datos de Eurostat: después de todo, para efectuar comparaciones internacionales hay que manejar estadísticas homogéneas (Comisión Europea, 1998a).

Al mismo tiempo, no hay que olvidar que igualdad de oportunidades es una expresión que tiene distintas dimensiones y muchos estratos de significado. Así pues, para tener debidamente en cuenta la complejidad de este concepto, la selección de los indicadores no puede regirse sólo por consideraciones prácticas. Por todo lo dicho, proponemos que la evaluación de las situaciones nacionales se efectúe mediante dos métodos, el primero de los cuales atiende a la división pareja del trabajo remunerado y el no remunerado, y el segundo a la posición que ocupa la mujer en el mercado laboral.

### *La distribución del trabajo remunerado y el gratuito*

A este respecto, partiremos de que la política de igualdad de oportunidades debería centrarse en la distribución del trabajo remunerado y del gratuito con el objetivo último de eliminar las diferencias entre las mujeres y los hombres. Esta forma de aplicar el concepto de igualdad se ajusta a las Directrices para el empleo en 1999 del Consejo Europeo, donde se afirma que:

[los Estados miembros] se esforzarán por reducir la desigualdad entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres, para lo cual apoyarán activamente el aumento del empleo de las mujeres y tomarán medidas para plantear una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores y ocupaciones. Tomarán medidas decididas para lograr la igualdad de salarios por un trabajo idéntico o equivalente y reducir las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres. Con el fin de reducir las desigualdades por razones de sexo, los Estados miembros estudiarán también incrementar las medidas para la promoción de las mujeres (Consejo Europeo, 1999, pág. 8).

Si el objetivo principal es reducir las «desigualdades por razones de sexo», el patrón de referencia del país A será el país U (Utopía), en el que ya se ha conseguido distribuir por igual el trabajo remunerado y el no remunerado. La puntuación final del país A dará una indicación de las desigualdades existentes entre las posiciones de la mujer y el hombre y podrá compararse con la puntuación del país B. Para aplicar este método hemos seleccionado los seis indicadores siguientes:

- 1) La tasa de empleo femenino comparada con la de empleo masculino (recuento personal).
- 2) La tasa de empleo de las madres con hijos pequeños (de siete años o menos) comparada con la de los padres (equivalentes de tiempo completo).
- 3) La concentración relativa de mujeres en puestos superiores comparada con la de hombres.
- 4) La diferencia de salarios entre uno y otro sexo.
- 5) El porcentaje de mujeres que gana menos del 50 por ciento de la mediana del ingreso nacional (anual) comparado con el de los hombres.
- 6) La disparidad en función del sexo respecto del tiempo no remunerado que se dedica al cuidado de los hijos y otras personas.

Los indicadores 1 y 2 arrojan luz sobre las posibilidades de acceder al mercado de trabajo que tienen las mujeres y los hombres. Es discutible si las tasas de empleo deberían corregirse para tener en cuenta las horas de trabajo reales, es decir, si las tasas de empleo deberían calcularse mediante un simple recuento de personas o en equivalentes de tiempo completo. En este artículo, el indicador 1 se calcula a partir de un recuento simple y por tanto se refiere al número de mujeres (u hombres) que están en el mercado laboral, sin correcciones relativas a las horas trabajadas. En cambio, el indicador 2 se expresa en equivalentes de tiempo completo puesto que el número de horas trabajadas es especialmente importante en el caso de los progenitores jóvenes. Así pues, este indicador proporciona información sobre cómo «tratan» los diferentes Estados miembros a las madres y a los padres jóvenes, con lo que se comprueba si existe una participación pareja en el mercado de trabajo o si, por el contrario, hay una división más especializada de funciones.

Mientras que los indicadores 1 y 2 hacen referencia principalmente a los aspectos cuantitativos de la posición de la mujer (y del hombre) en el mercado de trabajo, los indicadores 3 y 4 informan sobre su situación desde el punto de vista cualitativo. El indicador 3 muestra el grado de segregación vertical mediante el cálculo del porcentaje de mujeres (y hombres) que ocupan puestos superiores. Adquiere el valor «1» si el porcentaje de mujeres en las categorías

profesionales más altas es igual a su participación en el empleo, es decir, si las mujeres no están infrarrepresentadas en esas categorías. El indicador 4 se centra en el diferencial de salarios entre las mujeres y los hombres y refleja muchas de las diferencias de género que existen entre ellos en cuanto a instrucción, elección de empleo, duración del contrato laboral, etc.

El indicador 5 aporta información sobre los ingresos anuales generados por las mujeres y los hombres. Como normalmente las mujeres trabajan menos horas en empleos remunerados y sus salarios por hora suelen ser más bajos, este indicador pone de manifiesto el poder económico de la mujer y el hombre. El indicador 6, por último, se refiere a la desigual distribución del trabajo asistencial no remunerado. Es significativo de la igualdad de género (sociosexual), no sólo porque una distribución pareja de esas tareas debe considerarse un importante requisito previo para la distribución pareja del trabajo remunerado, sino porque la igualdad de su distribución debería considerarse un objetivo de emancipación que tiene importancia por sí mismo, partiendo del supuesto de que, en una sociedad verdaderamente emancipada, todos los ciudadanos pueden participar de manera equilibrada en todas las esferas de la vida: el trabajo, el cuidado de otras personas y el ocio.

La ventaja de este conjunto de indicadores reside en su amplio tratamiento del trabajo remunerado y no remunerado y su comparación explícita entre las mujeres y los hombres. Pero también tiene inconvenientes. Concretamente, si se define la igualdad entre la mujer y el hombre como la inexistencia de diferencias por razón de sexo, no se obtiene ninguna indicación sobre los niveles absolutos. Por ejemplo, desde una perspectiva de género, la situación del desempleo en Irlanda podría parecer mejor que en Austria, pues era en 1997 del 15,1 por ciento entre los hombres y del 16 por ciento entre las mujeres frente al 3,5 y el 5,3 por ciento, respectivamente. Además, es difícil valorar los cambios a lo largo del tiempo porque la disparidad del desempleo entre los sexos puede disminuir tanto por un aumento de las tasas de empleo femenino como de las de desempleo masculino. En pocas palabras, algunas variables no se prestan a análisis basados en la reducción de la disparidad sociosexual y – por importantes que sean – no deben entrar en la ecuación.

Para abordar estos problemas, las medidas nacionales de fomento de la igualdad de oportunidades se orientan también de otra manera, a saber, utilizando diversos indicadores que ponen de manifiesto la posición de la mujer en el mercado laboral.

### *La posición de la mujer en el mercado de trabajo*

En este caso lo que más interesa son los niveles absolutos de empleo y desempleo por grupos de edad, y la referencia no es la Utopía, sino el promedio de los tres países europeos que obtienen una puntuación más alta (más positiva o menos negativa) en el indicador de que se trate. La puntuación final del país A indicará, pues, en qué grado su situación nacional se desvía de la de los Estados miembros con mejores resultados. Se emplearán los indicadores siguientes:

- 1) La tasa de empleo de la mujer (recuento de personas).
- 2) La tasa de empleo de las madres con hijos de siete años o menos (equivalentes de tiempo completo).
- 3) La tasa de empleo de las mujeres de 50 a 64 años de edad (equivalentes de tiempo completo).
- 4) El porcentaje de mujeres en puestos superiores.
- 5) La tasa de desempleo femenino.
- 6) La tasa de desempleo de las jóvenes.

Para elegir los dos primeros indicadores se utilizan criterios similares a los empleados en el primer grupo, por suponer que ofrecen una imagen razonable de la posición laboral de la mujer. El indicador 3 se centra en un grupo que es vulnerable en el mercado de trabajo: las mujeres de más edad. La tasa de empleo de esta categoría proporciona información sobre la posibilidad de compaginar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares a lo largo de todo el ciclo vital y/o la posibilidad de reincorporarse al mercado laboral. El indicador 4 se refiere de nuevo al grado de segregación vertical. A diferencia del primer conjunto de indicadores, conforme a éste se calcula el porcentaje de mujeres en categorías profesionales superiores en términos absolutos dividiendo el número de mujeres que están en esas categorías por el de personas que ocupan puestos superiores. Los dos últimos indicadores se refieren a los niveles de desempleo. El indicador 5 ofrece una visión general; el indicador 6 muestra las tasas de otro grupo vulnerable: las jóvenes.

La ventaja de esta serie de indicadores es que su criterio principal es el trabajo remunerado, lo que coincide en buena medida con el espíritu general de las Directrices para el empleo en 1999 del Consejo Europeo y de la investigación en que se basan (véase, Comisión Europea, 1999a); pero, por ello mismo, tiene el inconveniente de que, implícitamente, considera que ese tipo de trabajo es un ideal por el que merece la pena luchar, sin tener para nada en cuenta las actividades no remuneradas. Se confirma así que unos patrones de referencia fundados únicamente en resultados cuantitativos pueden ser engañosos; para evaluar correctamente hechos concretos es necesario apprehender su contexto general.

## Patrones de referencia de la igualdad de oportunidades en la Unión Europea

Los resultados que arroja la utilización de los patrones de referencia se registran en los gráficos 1 a 4, consistentes en diagramas radiales, uno de los diversos instrumentos que se pueden emplear para determinar cuáles son los mejores resultados (Tronti, 1998). Un diagrama radial consiste en varios ejes que irradian de un centro, cada uno de los cuales representa un indicador distinto. A cada indicador se le asigna un valor, de forma que la puntuación más alta – es decir, el mejor resultado – sea igual a «1». Comparando la puntuación real de un país con este patrón de referencia se puede calcular su puntuación relativa (o resultado relativo). Los valores reales en cada eje se utilizan a continuación

para delinear una superficie calculable: cuanto mayor sea la superficie – es decir, cuanto más se acerquen los resultados reales de un país a los patrones de referencia ideales –, tanto mejor será la situación de ese país. La superficie total del diagrama puede calcularse luego en un índice denominado SMOP (sigla inglesa de «medida de la superficie del resultado total»), que resume la situación general de los diversos países para establecer comparaciones entre ellos (véase Speckesser, Schütz y Schmid, 1998, págs. 76 y ss.).

### *La igualdad de oportunidades medida según la distribución del trabajo remunerado y el no remunerado*

En el primer caso, la igualdad de oportunidades se define en cuanto distribución pareja del trabajo remunerado y el no remunerado. La comparación entre países basada en sus índices SMOP se representa en el gráfico 1, y lo que primero llama la atención son los bajos valores de estos índices; en una escala de 0 a 1, todos los países obtienen una puntuación inferior a 0,5, estando a la cabeza los países escandinavos y ocupando el último lugar los Países Bajos con un 0,18.

Al analizar con más detalle los datos pertinentes, tal como se reflejan en los diagramas radiales, se aprecia que en el primer indicador (la tasa de empleo) las diferencias entre mujeres y hombres son relativamente moderadas (véase el gráfico 2). El promedio de la Unión está un poco por encima de 0,7; sólo España, Grecia e Italia obtienen una puntuación considerablemente inferior, mientras que la de Dinamarca y Suecia es muy superior. Las diferencias entre los países aumentan de manera significativa cuando comparamos las tasas de empleo de padres y madres con hijos pequeños (indicador 2), lo que revela que en algunos países la tasa de empleo femenino sigue estando muy influida por la situación familiar. Con un 0,75, Suecia es el país que presenta más igualdad en el empleo relativo de las mujeres con hijos menores de siete años, seguido de Dinamarca y Finlandia. Los Países Bajos descienden claramente, con una puntuación de sólo 0,29.

Llaman la atención los resultados obtenidos con respecto al indicador 3, que mide la concentración relativa de mujeres en puestos superiores. Los de España son buenos, al igual que los de Luxemburgo. Los de Suecia, por el contrario, son decepcionantes; a pesar de su alta tasa de empleo femenino, está claro que las mujeres están insuficientemente representadas en las categorías profesionales superiores, resultado que confirma las conclusiones obtenidas ya por un estudio anterior, en el sentido de que no hay una relación lógica entre el grado de segregación (vertical) y el nivel de ocupación, pues nada indica que unas tasas más altas de ocupación femenina y/o unos niveles superiores de desarrollo económico reduzcan el nivel de segregación vertical (Rubery y Fagan, 1995).

El indicador 4 – las diferencias salariales entre uno y otro sexo – se basa en datos todavía no divulgados de la «Encuesta sobre la estructura de las rentas» y atañe a los salarios brutos por hora de las mujeres en porcentaje de los salarios brutos por hora de los hombres (excluidas las horas extraordinarias).

Gráfico 1. La igualdad de oportunidades en los diversos países según la distribución del trabajo remunerado y el no remunerado, índice SMOP 1997 (normalizado a valor «1»)

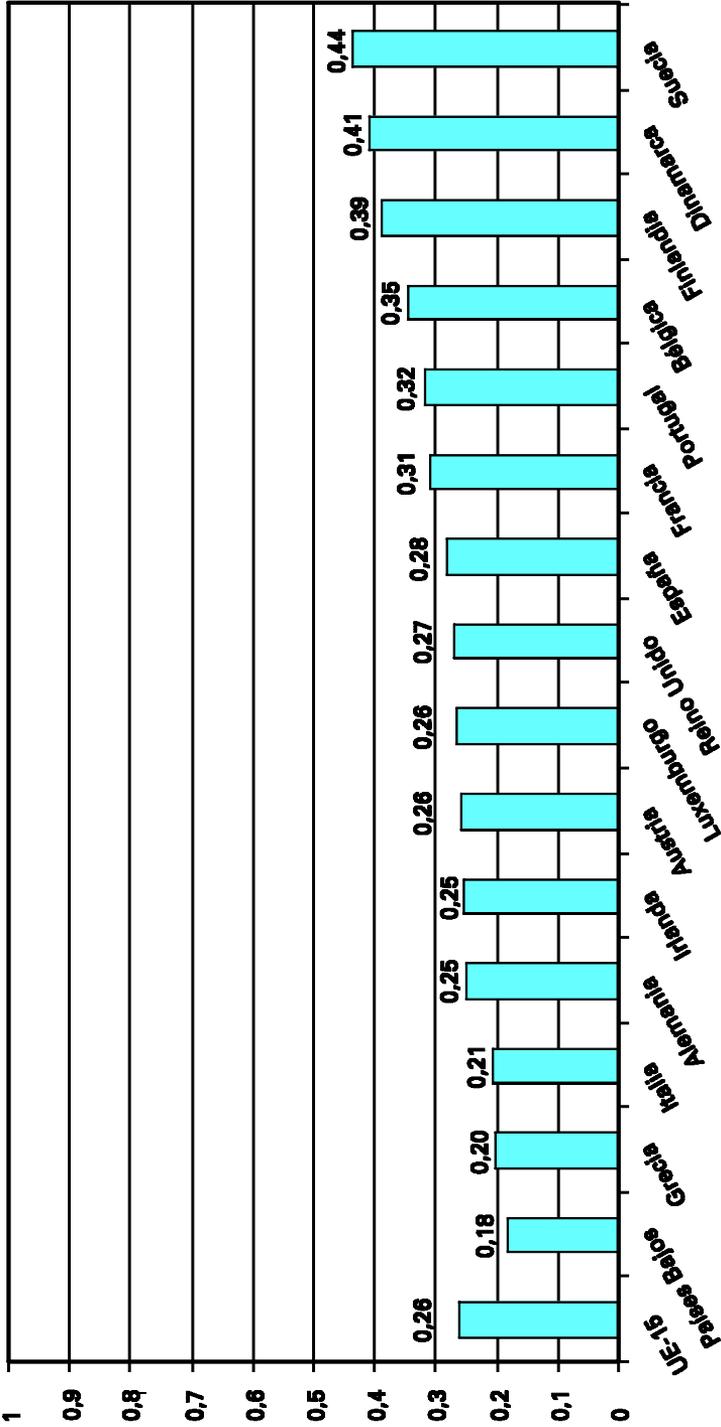
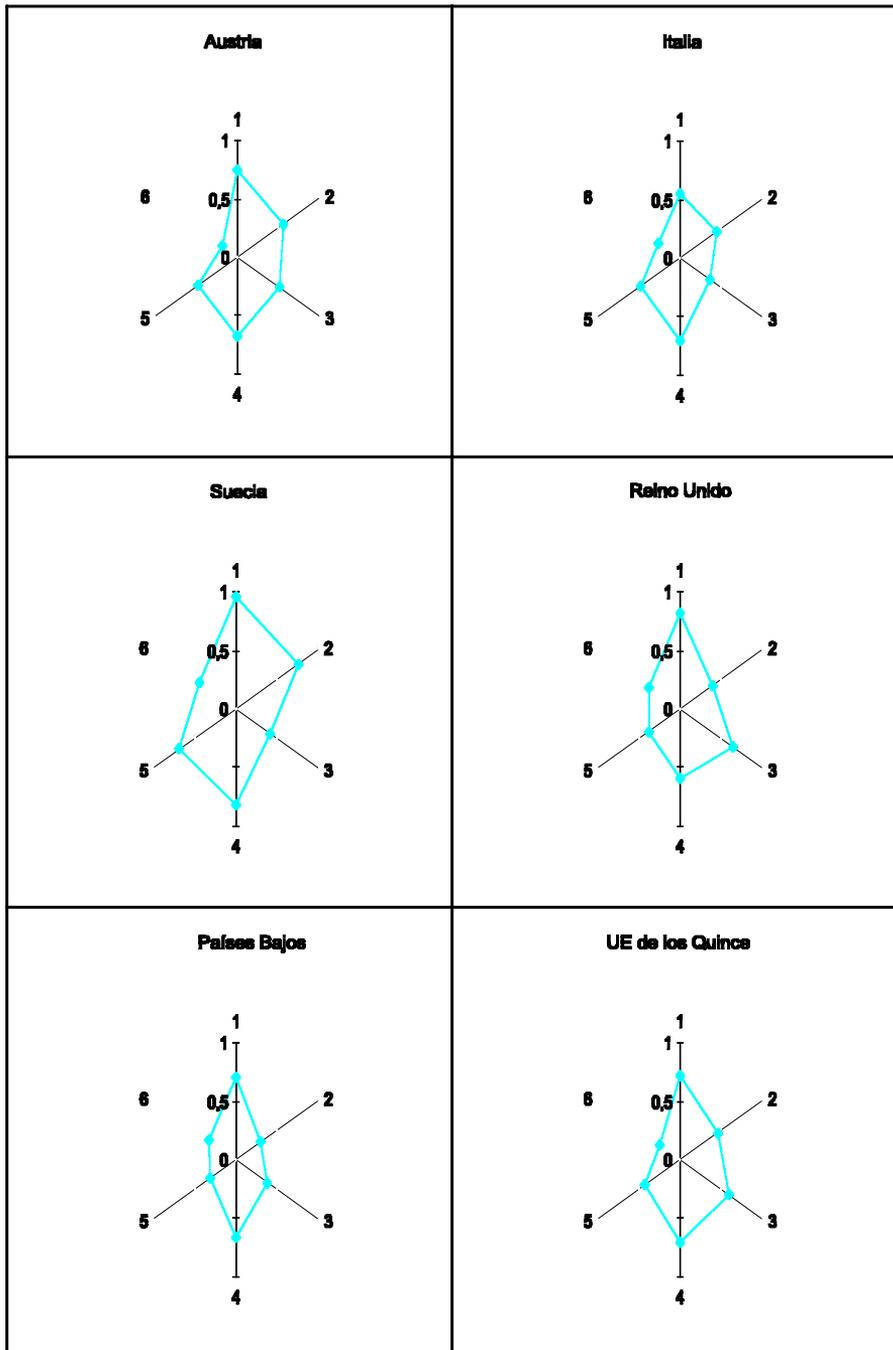


Gráfico 2. Distribución pareja del trabajo remunerado y el no remunerado: diagramas radiales de cinco países europeos y la Unión Europea, en 1997



Los valores obtenidos van desde 0,59 en el Reino Unido hasta 0,82 en Suecia, con un promedio de la Unión de 0,70. Si además de las diferencias de salarios por hora se tienen en cuenta las de horas trabajadas, la disparidad entre hombres y mujeres es claramente mucho mayor, como muestran los resultados del indicador 5: Dinamarca y Suecia siguen obteniendo una puntuación relativamente alta, 0,67, y Luxemburgo e Irlanda, en cambio, obtienen sólo 0,27, lo cual significa que en estos dos países las mujeres que ganan menos del 50 por ciento de la renta mediana nacional son casi cuatro veces más numerosas que los hombres que están en esa misma situación. Por último, todos los países obtienen malos resultados en el indicador 6, que se refiere a las diferencias entre uno y otro sexo en cuanto a tiempo de trabajo no remunerado. En este caso la situación de cada país se mide a partir de datos inéditos del Panel de Hogares de la Comunidad Europea, que informan sobre el tiempo que las mujeres y los hombres invierten en cuidar a los niños y otras personas. La puntuación media es de alrededor de 0,24, lo que quiere decir que el tiempo que dedican las mujeres a estas tareas es cerca de cuatro veces mayor que el que les dedican los hombres. Sólo hay un poco más de igualdad en este aspecto en Dinamarca y Suecia, que obtienen 0,55 y 0,44 respectivamente. La máxima desigualdad se da en Grecia y Portugal, ambos con un 0,15.

### *La igualdad de oportunidades medida según la posición de la mujer en el mercado de trabajo*

Conforme a este segundo método, la igualdad de oportunidades no se define en cuanto equidad entre los sexos, sino por referencia a la posición que ocupa la mujer en el mercado de trabajo. En los gráficos 3 y 4 se presentan los resultados correspondientes a 1997. Las diferencias entre países que arroja este segundo grupo de indicadores son muy superiores a las obtenidas con el primero. Ahora son Austria, Dinamarca, Portugal, Suecia y Luxemburgo los que obtienen las puntuaciones globales más altas, y las de Italia y España son especialmente bajas.

Un análisis más detallado de los diagramas radiales pone de manifiesto que las altas puntuaciones de Austria y Suecia obedecen a que en estos países el mercado de trabajo se rige por pautas algo distintas. Suecia obtiene unos resultados positivos en la parte derecha del diagrama, es decir, en los indicadores de empleo, pero no tan buenos en los de desempleo. Austria, en cambio, consigue una buena puntuación en la parte izquierda del diagrama, es decir, en los indicadores de desempleo, y en los de empleo sale peor parada que Suecia. La baja puntuación de Italia se debe en gran medida al alto nivel de desempleo femenino. En 1997, su tasa de desempleo femenino era del 16,6 por ciento, y del 13,5 por ciento la de las jóvenes. No obstante, su tasa de ocupación femenina, del 36,7 por ciento, también está por debajo del promedio. Italia sólo obtiene una puntuación razonablemente buena en el indicador 2: la tasa de empleo de mujeres con hijos menores de siete años.

Gráfico 3. La igualdad de oportunidades en los diversos países según la posición de la mujer en el mercado de trabajo, índice SMOP 1997 (normalizado a valor «1»)  $\alpha$

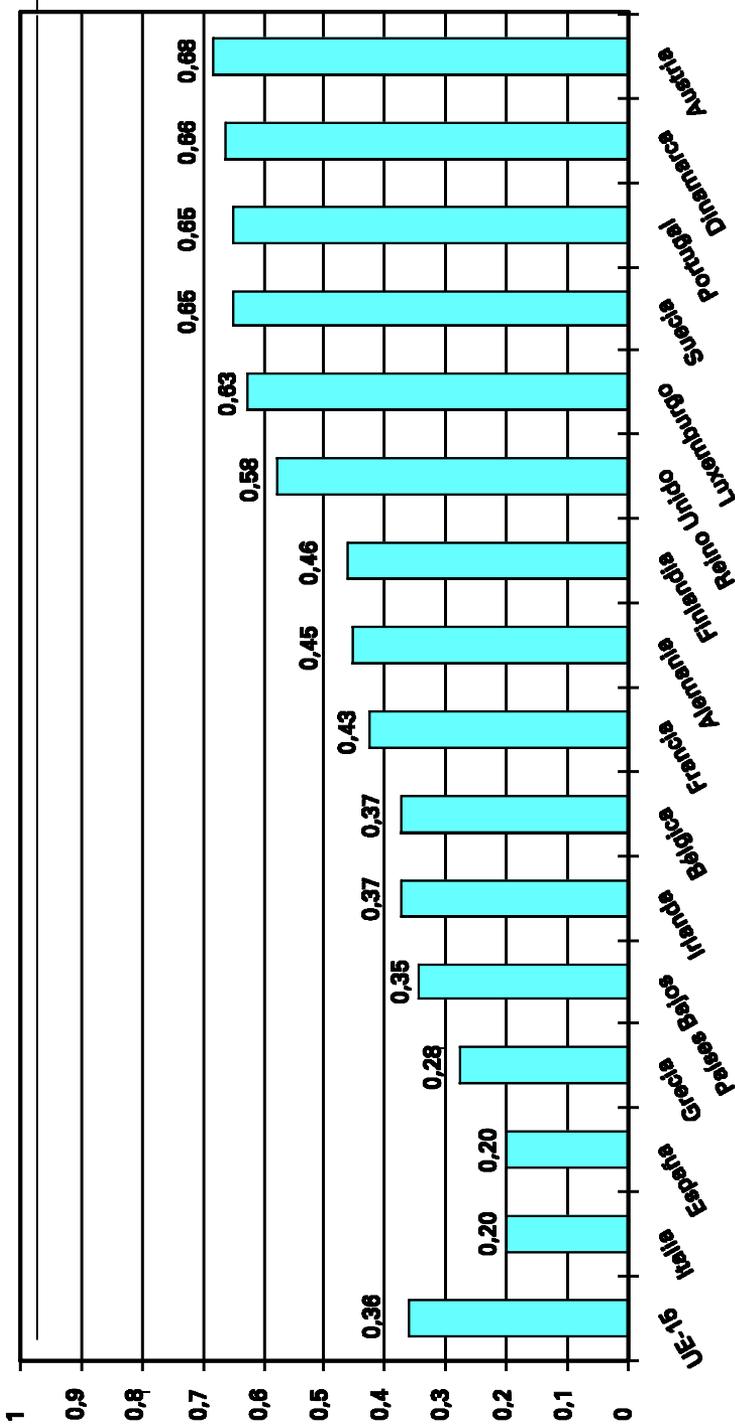


Gráfico 4. Posición de la mujer en el mercado de trabajo: diagramas radiales de cinco países europeos y la Unión Europea, en 1997

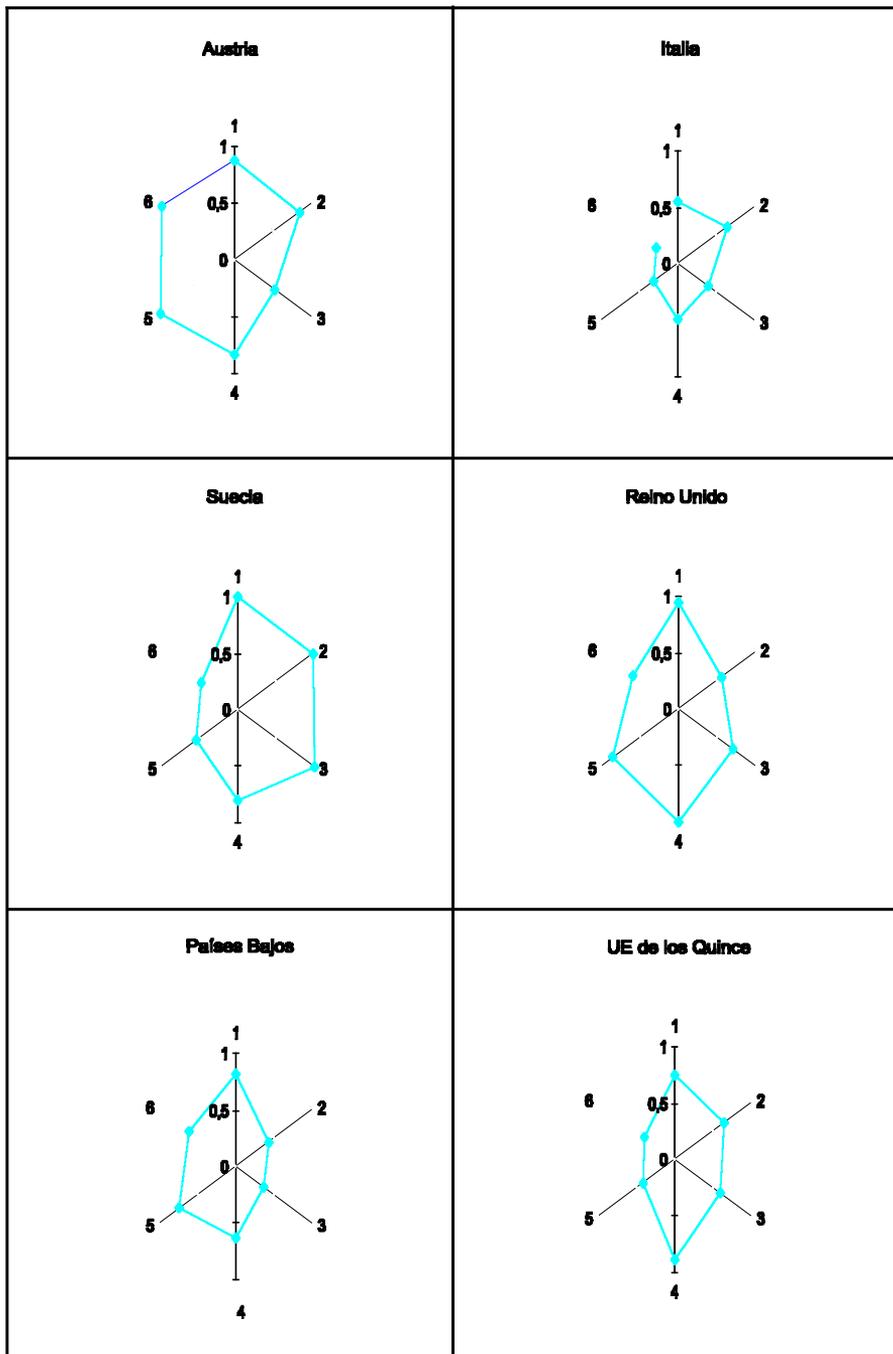
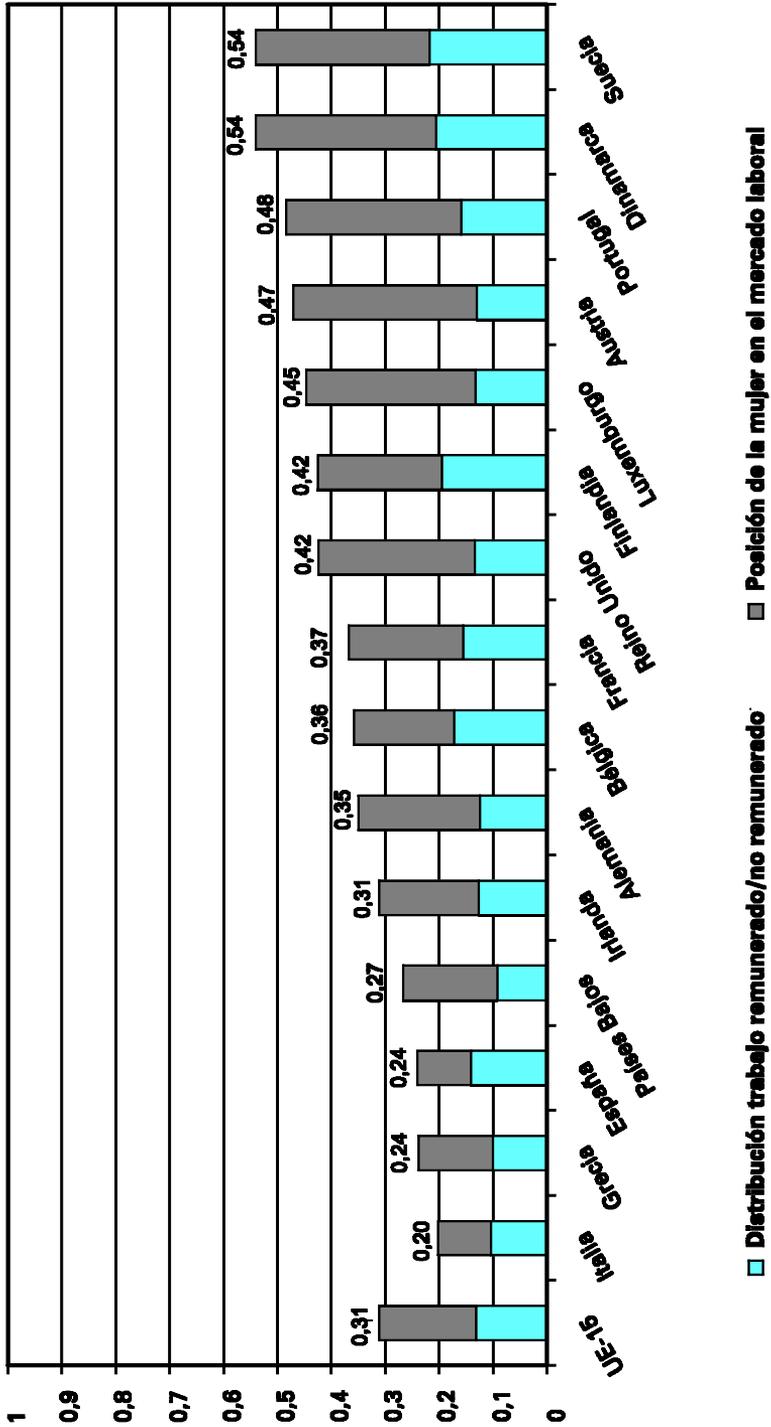


Gráfico 5. Resumen de resultados: distribución del trabajo remunerado y el no remunerado y posición de la mujer en el mercado laboral de los quince Estados miembros, en 1997



## Resultados globales en materia de igualdad de oportunidades

Los resultados de los dos análisis precedentes pueden resumirse, respecto de 1997, en un índice compuesto único, que es el que muestra el gráfico 5, conforme al cual cabe dividir a los países en cuatro grandes grupos. El primero lo forman aquellos cuya puntuación está por debajo del promedio de la Unión, a saber, Italia, Grecia, España y Países Bajos. El segundo, por los países cuyos resultados globales son iguales o ligeramente superiores a ese promedio: Irlanda, Alemania, Bélgica y Francia. En el tercero están los que superan el promedio: el Reino Unido, Finlandia, Luxemburgo, Austria y Portugal. Por último, dos países destacan por obtener una puntuación especialmente buena: Dinamarca y Suecia.

No obstante, hay que tomar estas conclusiones con cautela, pues ni los resultados obtenidos con el diagrama radial ni el índice general que resume la situación global son ajenos a la elección de determinados indicadores y a la decisión de asignarles a todos ellos el mismo valor relativo. Concretamente, la elección de indicadores está condicionada por la disponibilidad de datos comparables y, por ello, los que se refieren a los salarios y al tiempo de trabajo no tienen el peso que debieran. Además, las tasas de actividad altas se valoran positivamente, con independencia de los niveles salariales y de la infraestructura social (factores como, por ejemplo, la existencia de guarderías, los horarios de apertura del comercio, etc.). Sea como fuere, los indicadores parecen lo bastante «sólidos» para ayudar a identificar los elementos positivos y negativos de la situación de cada país y hacer un seguimiento de los progresos en el terreno de la igualdad de oportunidades.

## Determinantes clave

El establecimiento de unos patrones de referencia con los que evaluar la igualdad de oportunidades ha sido hasta ahora un proceso bastante mecánico, consistente en poco más que en comparar directamente unas determinadas puntuaciones, sin atender a las circunstancias, las causas, etc. Es en esa comparación elemental, desprovista de cualquier explicación o referencia directa a los factores que influyen en los resultados, donde radica precisamente el valor de este instrumento. El análisis de las puntuaciones relativas es, pues, una segunda fase, en la que hemos de preguntarnos por lo que hay detrás de las diferencias evidentes en los resultados. Por ejemplo, ¿por qué los Países Bajos obtienen menos puntuación que Austria, o por qué Irlanda está por detrás de Dinamarca?

El punto de partida de este artículo era que el estado actual de la igualdad de oportunidades, tal como lo acabamos de documentar, conviene interpretarlo como el resultado de un proceso muy complejo en el que intervienen factores económicos, sociológicos, políticos y culturales. La situación económica, por ejemplo, determina en gran medida la demanda de mano de obra y los niveles y tendencias del desempleo. La igualdad de oportunidades, sin embargo, no es sólo cuestión de oferta y demanda; también intervienen las actitudes y la forma

en que están arraigadas en la organización social. Nos referimos, entre otras cosas, a las políticas salariales y de empleo, al carácter público o privado de los servicios asistenciales y a la cuestión de hasta qué punto está remunerado el trabajo asistencial.

En ese contexto (y teniendo en cuenta la extensión del presente artículo), para determinar las diferencias que existen entre los países, hemos decidido utilizar un total de seis factores, a saber:

- crecimiento económico y empleo;
- actitudes ante el trabajo de la mujer;
- régimen fiscal;
- régimen de tiempo de trabajo;
- servicios de cuidado de los niños;
- disposiciones sobre permisos.

Los dos primeros factores se refieren a determinantes esenciales del funcionamiento del mercado de trabajo, como el crecimiento económico y la oferta de mano de obra femenina. En una compleja interacción entre el régimen de empleo y la política socioeconómica, estos factores contribuyen de manera sustancial a configurar el entorno último de la igualdad de oportunidades. Los dos factores siguientes se refieren al régimen de empleo, entendido como el conjunto de las normas sociales y económicas interrelacionadas entre sí. El régimen fiscal, por ejemplo, puede incentivar o desincentivar el trabajo de la mujer; la reglamentación de la jornada laboral puede ser también más o menos favorable para las parejas cuyos dos miembros desean seguir una carrera profesional. Los dos últimos factores se refieren de manera explícita a la política socioeconómica y, más concretamente, a los aspectos de ésta que se consideran importantes desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

Naturalmente, en este artículo sólo podremos analizar los principales rasgos de esos factores determinantes. A partir de datos armonizados, trataremos de relacionar los resultados obtenidos con un número limitado de indicadores sociales y económicos. Aunque es una labor muy compleja, poner en relación lo que se hace con lo que se consigue debe arrojar, en principio, alguna información sobre la eficiencia de las diferentes estructuras socioeconómicas desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades.

## *Crecimiento económico y empleo*

De manera general, durante la primera mitad del decenio de 1990 hubo en Europa recesión, escasa creación neta de empleo y aumento del desempleo. Iniciada en 1994, la recuperación económica cobró impulso en la segunda mitad del decenio gracias a una mejora de la competitividad en los mercados internacionales y al fuerte ascenso de la demanda interna. Ese mayor crecimiento económico produjo asimismo un crecimiento modesto del empleo en la Unión Europea. La población ocupada es hoy de 149 millones de personas, pero sigue estando por debajo del máximo que se alcanzó en 1991, cuando se iniciaba la recesión (Comisión Europea, 1998b, pág. 7, y 1999b, pág. 17).

Cuadro 1. Tasas de variación anual del PIB y del empleo, de 1992 a 1997

	Crecimiento real del PIB			Variación total del empleo		
	1996	1997	Crecimiento medio 1992-1997	1996	1997	Variación media 1992-1997
Alemania	1,3	2,2	1,4	-1,14	-1,56	-1,09
Austria	1,6	2,5	1,8	-1,30	0,25	0,95
Bélgica	1,5	2,7	1,4	-0,05	1,24	0,36
Dinamarca	2,5	2,9	2,6	1,34	2,56	0,71
España	2,3	3,4	1,9	2,94	2,98	0,64
Finlandia	3,6	5,9	3,6	1,36	3,98	0,06
Francia	1,6	2,3	1,5	0,01	0,09	-0,03
Grecia	2,6	3,5	1,6	1,23	-0,39	0,92
Irlanda	8,6	10,0	8,2	3,65	4,97	3,63
Italia	0,7	1,5	1,2	0,48	0,03	-1,36
Luxemburgo	2,6	4,1	3,6	2,58	...	1,86
Países Bajos	3,3	3,4	2,6	2,13	2,79	1,47
Portugal	3,0	3,7	2,1	0,68	1,92	0,00
Reino Unido	2,2	3,5	3,0	0,93	1,66	0,65
Suecia	1,3	1,8	1,6	-0,58	-1,04	-1,40
UE de los Quince	...	2,6	...	...	0,53	...

Fuente: Compilado a partir de Comisión Europea, 1999b, parte II.

Las tasas de variación porcentual difieren considerablemente entre unos países y otros (véase el cuadro 1). Destaca el caso de Irlanda, con sus altas cifras de crecimiento tanto del PIB como del empleo. En términos globales, la economía irlandesa creció un 45 por ciento durante el período de 1992-1997, y en ese proceso la situación del empleo fue mejorando de manera considerable y constante. Luxemburgo, Países Bajos, Austria y Grecia obtuvieron asimismo unos resultados relativamente halagüñosos en materia de creación de empleo, aunque en el último de estos países, a pesar de la buena situación de su economía, la tasa de crecimiento del empleo descendió ligeramente en 1997 tras el sostenido incremento medio anual de los cinco años anteriores (Comisión Europea, 1999b, pág. 69). En Italia, Alemania y Suecia, en cambio, los resultados no fueron tan positivos. Italia no consiguió más que un moderado crecimiento del PIB en 1992-1997, años en los que, además, se produjo un fuerte descenso del empleo, aunque con un incremento ligero en 1996 y 1997, atribuible en gran parte al empleo femenino. En general, el mercado de trabajo italiano se caracteriza por un bajo nivel de ocupación y un alto nivel de desempleo, así como por graves desequilibrios entre el norte y el sur del país (Comisión Europea, 1999b, págs. 85 y 86). En Alemania, había un 7 por ciento menos de ocupados en 1997 que en 1991, antes del comienzo de la recesión, lo que supuso una pérdida de más de 2,5 millones de puestos de trabajo, una gran parte de ellos en los nuevos *Länder* (la antigua Alemania oriental), donde el empleo cayó en torno a un 17 por ciento durante ese período (Comisión Europea, 1998b, pág. 10). Tam-

Cuadro 2. Actitudes femeninas y masculinas ante el trabajo, 1996 (en porcentaje)

	«Estoy bastante de acuerdo en que tener un trabajo es tan importante para una mujer como para un hombre»		«Estoy bastante de acuerdo con esta afirmación: cuando escasea el trabajo, los hombres han de tener preferencia sobre las mujeres»	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alemania	80	87	37	26
– Alemania occidental	76	84	39	29
– Alemania oriental	94	98	32	17
Austria	68	79	43	29
Bélgica	81	86	54	44
Dinamarca	92	91	8	11
España	86	92	32	29
Finlandia	94	96	13	13
Francia	84	93	33	26
Grecia	84	91	58	42
Irlanda	78	84	39	29
Italia	87	89	48	38
Luxemburgo	77	83	33	32
Países Bajos	83	86	27	26
Portugal	91	95	47	35
Reino Unido	79	83	30	32
Suecia	97	97	8	8
UE de los Quince	83	89	36	29

Fuente: Comisión Europea, 1998c.

bién en Suecia descendió el empleo, pues sufrió una crisis estructural a mediados del decenio que obligó a recortar el gasto y el número de puestos del sector público (Comisión Europea, 1999b, pág. 109).

### *Actitudes ante el trabajo de la mujer*

Además de entrañar una elección personal y estar sujeta a limitaciones económicas, la cuestión de que la mujer salga a trabajar fuera de casa está inmersa en un sistema de valores culturales. Por lo general, las generaciones más jóvenes son más partidarias de que la mujer trabaje, así que la tendencia a largo plazo es positiva. De hecho, en 1996 el 86 por ciento de los europeos pensaban que tener un puesto de trabajo era igual de importante para las mujeres que para los hombres, opinión que estaba más extendida en todos los grupos de edad entre las mujeres que entre los hombres (89 y 83 por ciento, respectivamente). La actitud de las jóvenes a este respecto, casi unánime, se ajusta a la tendencia a largo plazo: el 96 por ciento de las mujeres de entre 15 y 24 años estaban de acuerdo en que trabajar tenía la misma importancia para un sexo que para el otro (Comisión Europea, 1998c, pág. 26). Al comparar las actitudes por países se observa que la clasificación está encabezada por los varones suecos, el 97 por ciento de los cuales suscribe esa opinión (véase el cuadro 2). Figuran a continuación los de la desaparecida República Democrática Alemana, Finlan-

dia, Dinamarca y Portugal, con porcentajes que van del 91 al 94 por ciento. Sorprende el bajo lugar que ocupan en la lista los austriacos: sólo el 68 por ciento piensan que el trabajo remunerado reviste igual importancia para las mujeres que para los hombres. Mientras que en Suecia parece que hay un auténtico consenso entre los dos sexos, las diferencias son, en cambio, bastante marcadas en Austria, Francia y la antigua Alemania occidental.

Las opiniones varían mucho más cuando el trabajo remunerado empieza a escasear. Entonces el 32 por ciento de la población europea cree que los hombres deberían tener preferencia en el empleo, actitud que está más difundida entre los hombres que entre las mujeres (36 y 29 por ciento, respectivamente). La comparación entre países pone de manifiesto un fuerte contraste entre Suecia, Finlandia y Dinamarca – donde, por la importancia que se concede a la igualdad entre los sexos, es bajo el porcentaje de mujeres y hombres que están a favor de la preferencia masculina – y Bélgica y Grecia, donde más del 40 por ciento de las mujeres y una amplia mayoría de los hombres están de acuerdo en que debe existir esa preferencia. También en Italia, Portugal y Austria es importante el porcentaje de partidarios (de ambos sexos) de la prelación masculina cuando escasean los puestos de trabajo, mientras que Alemania, Francia y España están cerca del promedio de la Unión Europea.

### *Régimen tributario*

Los regímenes fiscales tienen muchas veces una estructura compleja y consecuencias igualmente complejas. Los impuestos sirven ante todo para recaudar fondos públicos, pero el régimen tributario puede ser también un instrumento político empleado en otros ámbitos, además de ser un reflejo del concepto de sociedad vigente. En muchos países se ha prestado gran atención a si el impuesto sobre la renta debe aplicarse a los individuos o a los hogares, distinción que tiene especial importancia para el trabajo de la mujer. En los regímenes de tributación conjunta, el miembro de la pareja que gana menos asume, desde la primera unidad de sus ingresos, el tipo marginal del que gana más. En un régimen gradual, ese tipo será más alto que el aplicable si cada miembro de la pareja se paga sus impuestos por separado. Por lo tanto, el sistema de impuestos conjuntos funciona como un desincentivo para los trabajadores secundarios (mujeres en su mayoría) frente al de impuestos individuales (OCDE, 1997, pág. 57, y Rubery, Smith, Fagan y Grimshaw, 1998a, págs. 210-213). Los regímenes individuales «corregidos» se ajustan al principio de fiscalidad individual, pero otorgan deducciones adicionales a los contribuyentes que tienen personas a cargo, por ejemplo mediante una transferencia de la deducción básica. Las deducciones transferibles refuerzan el papel del que sostiene a la familia y desalientan la (re)incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, aunque es probable que ese desincentivo no sea tan importante como el que produce el régimen de fiscalidad conjunta. En el cuadro 3 se resumen los diferentes regímenes fiscales de los países estudiados. Lo que más interesa a este respecto es si en ellos el contribuyente es el individuo o la unidad familiar, y si hay excepciones a la regla general (véase Meulders, 1999).

Cuadro 3. Tipos de fiscalidad de las familias en la Unión Europea

	Conjunta	Desgravaciones y deducciones		
		Hijo	Pareja	Progenitor solo
Grupo A: Individual, pocas medidas familiares				
Dinamarca	No	No	No	No
Finlandia	No	No	No	No
Reino Unido	No	No	No	Sí
Suecia	No	No	No	No
Grupo B: Individual, muchas medidas familiares				
Austria	No	Sí	No	Sí
Grecia	No	Sí	Sí	No
Italia	No	Sí	Sí	No
Países Bajos	No	No	Sí	Sí
Grupo C: Conjunta facultativa				
Alemania	Sí	Sí	Sí	Sí
Bélgica	Sí	Sí	Sí	Sí
España	Sí	Sí	Sí	No
Irlanda	Sí	No	No	Sí
Grupo D: Conjunta obligatoria				
Francia	Sí	No	Sí	No
Luxemburgo	Sí	No	No	Sí
Portugal	Sí	No	Sí	No

Fuente: O'Donoghue y Sutherland, 1998, pág. 21.

El primer grupo lo forman cuatro países: Dinamarca, Finlandia, Suecia y Reino Unido. Sus regímenes se basan en la fiscalidad individual, por separado, y no hay en ellos mecanismos de importancia de redistribución de base fiscal para parejas y/o hijos. El segundo grupo está formado por los países que aplican la fiscalidad individual, pero poseen mecanismos que tienen en cuenta a las parejas y a los hijos. El régimen de los Países Bajos, por ejemplo, se caracteriza por lo que se ha dado en llamar un régimen progresivo graduado, que se basa en tramos de ingresos con una deducción básica; en principio, se trata a mujeres y hombres como individuos, y a ambos se les aplica la misma escala de tipos, pero, en caso de matrimonio (o convivencia de hecho), el miembro de la pareja que no trabaja puede transferir al otro la deducción básica (Grift, 1998). En Austria, el régimen se basa en la fiscalidad individual, por lo que los ingresos de los dos componentes de un matrimonio tienen el mismo tratamiento que los de dos personas solteras. No obstante, el carácter individual del sistema se suaviza mediante una deducción de impuestos a cuenta para las parejas que no tienen dobles ingresos (Pastner, 1999, pág. 20).

En los países de los grupos tercero y cuarto se aplica un régimen de tributación conjunta, facultativo u obligatorio. En Bélgica, por ejemplo, las

parejas casadas pagan sus impuestos como dos contribuyentes distintos, pero, si uno de los dos cónyuges no tiene ingresos o los que tiene son muy reducidos, se aplica un coeficiente familiar. El cónyuge que tiene ingresos puede transferir hasta un 30 por ciento del total conjunto al que no gana nada o gana muy poco. Los ingresos que se transfieren se consideran como un salario ficticio por trabajar en casa (Meulders y Hecq, 1999, pág. 7). La partición de los ingresos es aún mayor en Alemania, donde se puede asignar al cónyuge que no trabaja hasta el 50 por ciento de lo que percibe el que sostiene a la pareja (Maier y Rapp, 1999, pág. 12). A menos que ambos cónyuges ganen lo mismo, en comparación con el régimen de contribuyentes individuales, éste incrementa la carga fiscal del que gana menos y reduce la del que gana más. En general, la fiscalidad conjunta beneficia claramente a las familias que viven de unos ingresos elevados y únicos (o, al menos, desigualmente repartidos).

Aunque en principio todos los regímenes fiscales que no sean de carácter individual no benefician a la igualdad de oportunidades, sigue siendo difícil extraer conclusiones concretas sobre los efectos de cada uno de ellos. Es complicado establecer las diferencias y, además, los estudios acerca de las consecuencias de los tipos marginales sobre la oferta de mano de obra no arrojan resultados inequívocos. De hecho, la magnitud real de la reacción de los trabajadores frente a los tipos marginales «sigue siendo objeto de debate entre los economistas empíricos tras más de veinte años de análisis» (OCDE, 1994, pág. 58). Así pues, en vez de ejercer una gran influencia sobre el comportamiento de las mujeres, lo que hace el régimen fiscal es ofrecer una pista sobre el tipo de división del trabajo que se considera más conveniente.

### *Régimen de tiempo de trabajo*

Al igual que el régimen fiscal, la forma de organizar en un país el tiempo de trabajo puede fomentar o dificultar la equiparación de los sexos. Aunque las diferencias entre hombres y mujeres a este respecto se deben sobre todo a la desigual distribución del trabajo no remunerado, la magnitud y la forma que esas diferencias adoptan en el mercado laboral se ven moderadas o mediadas por el régimen nacional de tiempo de trabajo, concepto que se define como «el conjunto de normas legales, voluntarias y consuetudinarias de un país que determinan la jornada laboral efectiva» (Rubery, Smith y Fagan, 1998b, pág. 72). Estos regímenes pueden ser un incentivo o un obstáculo para la igualdad entre los sexos al limitar o ampliar el número de horas que constituye la jornada completa, al fomentar o desalentar el trabajo a tiempo parcial y al influir en las condiciones en que se realizan las horas extraordinarias, el trabajo en horarios que obstaculizan el trato social o los contratos laborales atípicos. Más concretamente, cabe enumerar siete características del régimen de tiempo de trabajo que, en cierta medida, favorecen la igualdad entre los sexos, a saber:

- Jornada completa relativamente corta.
- Poca diferencia entre la jornada completa media de los trabajadores y las trabajadoras.

Cuadro 4. Regímenes de tiempo de trabajo en los quince Estados miembros, 1997

	Promedio de horas semanales de la jornada completa	Jornada completa de las mujeres en porcentaje de la de los hombres	Porcentaje de asalariados con jornada larga (46 horas o más por semana)	Porcentaje de asalariadas a tiempo parcial prolongado (25 horas o más por semana)	Porcentaje de asalariadas a tiempo parcial corto (10 horas o menos por semana)
Alemania	40,1	97,5	6,2	9,0	6,8
Austria	40,0	99,0	3,3	11,7	2,4
Bélgica	38,3	95,6	3,2	10,4	2,1
Dinamarca	38,6	95,7	5,5	17,6	7,5
España	40,6	96,4	7,8	2,9	3,7
Finlandia	39,1	96,0	4,2	6,8	2,6
Francia	39,7	95,3	6,8	13,0	3,2
Grecia	40,5	94,0	17,6	1,6	0,0
Italia	38,5	91,2	9,1	3,8	0,0
Irlanda	40,1	91,1	10,5	3,5	4,1
Luxemburgo	39,5	93,8	3,8	0,0	0,0
Países Bajos	39,2	98,7	1,0	18,5	17,3
Portugal	40,9	92,4	10,0	2,5	2,2
Reino Unido	44,0	89,1	24,0	10,6	9,4
Suecia	40,1	99,8	2,2	24,1	3,7
UE de los Quince	40,4	94,4	9,9	9,9	5,9

Fuente: Eurostat, 1998.

- Poca proporción de jornadas muy prolongadas tanto de los hombres como de las mujeres.
- Oportunidades para que las mujeres trabajen a jornada parcial, pero larga, o a jornada completa pero corta.
- Poca proporción de mujeres en puestos de trabajo con jornada corta.
- Baja proporción de horarios de trabajo (tanto masculinos como femeninos) que obstaculizan el trato social.
- Distribución relativamente pareja entre ambos sexos de los horarios que perjudican el trato social y sin que recaiga principalmente en el trabajo femenino a tiempo parcial el desempeño de estos horarios (Rubery, Smith y Fagan, 1998b, págs. 79 y 80).

Las características mencionadas se basan en el doble principio de un mejor equilibrio en la asignación del tiempo a mujeres y hombres y de la distribución del tiempo entre el trabajo remunerado y el no remunerado. En el cuadro 4 figura información sobre estas cuestiones, aunque no es fácil establecer una comparación directa entre países por falta de datos y porque, cuando los hay, su interpretación no siempre es obvia.

En el cuadro se observan diferencias bastante notables entre países, que no es fácil integrar en un marco único y coherente. No obstante, parece justo afirmar que el régimen sueco no es un obstáculo para la igualdad: no hay prácticamente diferencias por sexo en cuanto a la jornada completa, es baja la pro-

porción de trabajadores que tienen una jornada prolongada, y, en el régimen de dedicación parcial, es muy satisfactoria la relación entre las asalariadas con horario prolongado y las que tienen horario reducido. Bélgica, Dinamarca, Francia y Austria presentan asimismo un régimen bastante satisfactorio. En comparación, la situación reinante en Grecia, Irlanda, Luxemburgo, Portugal y Reino Unido resulta menos buena: el porcentaje de trabajadores de ambos sexos con jornadas largas es relativamente alto y la cifra de trabajadoras en régimen de tiempo parcial prolongado es bastante baja. En número de horas destaca el Reino Unido, donde el 24 por ciento de los trabajadores tienen un horario prolongado, mientras que se da la situación inversa y excepcional en los Países Bajos por ser muy bajo el porcentaje de trabajadores con largas jornadas. Lo que más llama la atención en este país es, sin embargo, el elevado porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial, especialmente el de las que tienen un horario corto: es muy superior al promedio de la Unión Europea, lo cual se debe (en parte) a una política explícita de fomento de los horarios individualizados por la flexibilidad que ofrecen tanto al empleador como al trabajador. Ahora bien, los resultados no están del todo claros y, debido a la gran feminización del trabajo a tiempo parcial que registran los Países Bajos, las mujeres trabajan por término medio sólo un 66 por ciento de las horas semanales que trabajan los hombres, frente a un promedio del 80 por ciento en la Unión Europea de los Quince (Plantenga, Schippers y Siegers, 1999, pág. 101).

### *Servicios de guardería*

Los servicios asistenciales o de cuidado de otras personas son muy importantes en la vida de los padres que trabajan, sobre todo el cuidado de los hijos, puesto que las responsabilidades con ellos son un gran obstáculo para el (pleno) empleo. Los órganos rectores de la Unión Europea han reconocido la importancia de adoptar medidas a este respecto. En marzo de 1992, el Consejo Europeo aprobó una recomendación sobre el cuidado de los niños en la que se recomienda a los Estados miembros que «adopten y fomenten progresivamente iniciativas destinadas a hacer compatibles las obligaciones profesionales, familiares y educativas, de los hombres y de las mujeres, derivadas del hecho de tener a cargo niños o niñas» (Consejo Europeo, 1992, pág. 17), pero esta recomendación es un ejemplo de prescripción «blanda»; no se prevén sanciones para quienes no la observen y cada Estado miembro la puede interpretar a su manera (Roelofs, 1995, pág. 129). En la práctica, la cantidad y la naturaleza de los servicios de guardería difieren considerablemente de un país a otro (véase el cuadro 5).

La organización del cuidado de los niños está estrechamente relacionada con las actitudes culturales generales hacia la familia: algunos Estados son muy pasivos a este respecto, pues se considera que los niños son responsabilidad exclusiva de sus padres. En algunos casos, se les presta ayuda económica, por ejemplo, prestaciones por hijos y/o desgravaciones fiscales por concepto de gastos de guardería; pero se les sigue atendiendo en la familia, por ejemplo en

Cuadro 5. Servicios públicos de guardería

País (a o)	Niños/plazas disponibles en servicios públicos de guardería para niños de hasta 6 años de edad (porcentajes según tramos de edad)	
	0-3 años	3-6 años
Alemania (1996)		
– Occidental	2,2	85,2
– Oriental	41,3	116,8
Austria (1994)	3	75
Bélgica (1993)	30	95
Dinamarca (1994)	48	82
España (1993)	2	84
Finlandia (1994)	21	53
Francia (1993)	23	99
Grecia (1993)	3	70
Irlanda (1993)	2	55
Italia (1991)	6	91
Noruega (1995)	31*	72
Países Bajos (1993)	8	71
Portugal (1993)	12	48
Reino Unido (1993)	2	60
Suecia (1994)	33	72

\* Niños de 1-2 años de edad.

Fuente: Deven y otros, 1997, cuadro 1.1.

Alemania y Austria, países cuya reglamentación se basa en el supuesto de la existencia de una «cuidadora» a jornada completa, lo que Maier y Rapp denominan «modelo trifásico» de empleo de las madres. Ese sistema, sostienen, «se orienta a la retirada (al menos parcial) del trabajo remunerado durante los períodos en que hay que cuidar de hijos pequeños [...] ofreciendo tiempo (es decir, períodos de licencia) y dinero (es decir, prestaciones por hijos y licencia parental)» (Maier y Rapp, 1999, pág. 15). El resultado es que en Alemania y Austria faltan guarderías – tanto públicas como privadas subvencionadas – para los niños menores de tres años. Otros países con elementos de un sistema basado en la familia y pocas guarderías son Grecia, Irlanda, Italia, Países Bajos, España y Reino Unido.

Sólo cinco países poseen un sistema de guarderías bastante completo: Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia y Suecia. En estos mismos países se atiende también, en distinto grado, pero siempre en buena medida, a los niños de más edad. En Alemania es muy notable el desequilibrio que existe entre el este y el oeste del país en cuanto a la disponibilidad de servicios de este tipo. Recientemente, con objeto de racionalizar la política social, se han desplegado esfuerzos para incrementar la oferta global. Hoy día a los niños mayores de tres años tienen legalmente derecho a una plaza en un centro público, aunque en realidad sólo se garantiza una plaza en una guardería relativamente costosa, abierta sólo cinco horas al día y sin comidas (Bettio y Prechal, 1998, pág. 27).

## Disposiciones sobre permisos

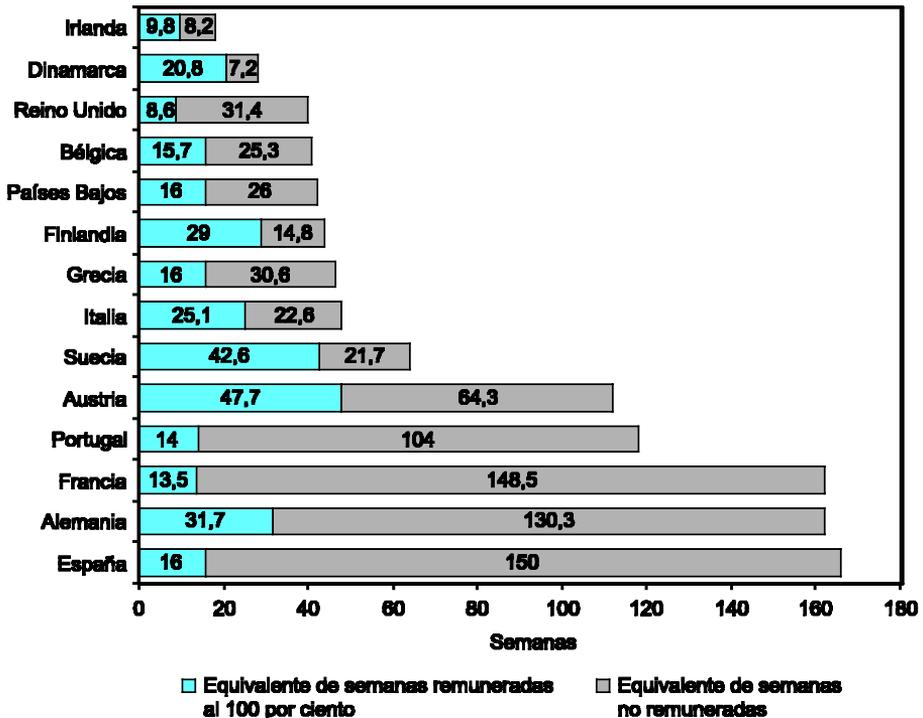
La licencia o permiso parental es otro instrumento importante para poder compaginar la vida laboral y las responsabilidades familiares. Desde junio de 1996, las políticas nacionales en esta esfera se sustentan en una directiva del Consejo Europeo que obliga a los Estados miembros (en principio, a partir de junio de 1998) a adoptar medidas legislativas sobre el permiso parental que permitan a los padres ocuparse exclusivamente de sus hijos durante un período de tres meses (véase Consejo Europeo, 1996). En principio se trata de un derecho individual e intransferible.

Con esta directiva se garantiza un determinado nivel mínimo en los Estados miembros, mas, por encima de ese nivel, hay un amplio abanico de reglamentaciones nacionales, con notables diferencias entre los países en materia de pagos, duración del período, flexibilidad y condición jurídica del mencionado derecho. Por ejemplo, en Austria se ha establecido un permiso parental remunerado de hasta dos años que se puede tomar a tiempo parcial, mientras que en los Países Bajos este período no está remunerado, dura sólo seis meses y, en principio, no puede abarcar toda la jornada. No es fácil determinar las diferencias entre los países al no estar clara la distinción entre tres tipos de permiso o licencia: parental, de paternidad y de maternidad. En los países nórdicos, en concreto, los datos de que se dispone se refieren tanto a quienes disfrutan de una licencia parental como a quienes se benefician de lo que en otros países se denominaría permiso de maternidad o de paternidad (Bruning y Plantenga, 1999).

A fin de reflejar de la manera más exhaustiva posible la magnitud de esas variaciones institucionales, en el gráfico 6 se ofrece un panorama general de la duración máxima de las licencias parental y de maternidad, sumadas ambas. Las diferencias entre los países a este respecto son notables: de 162-166 semanas en España, Alemania y Francia a 18 semanas en Irlanda. Ahora bien, el orden de los países se modifica sustancialmente si sólo se tiene en cuenta el tiempo de licencia durante el que se sigue percibiendo el salario. Conforme a este indicador, Suecia y Austria son los países más generosos, con un equivalente de 42,6 y 47,7 semanas de salario completo respectivamente (Bettio y Prechal, 1998, pág. 20).

Como es obvio, el contenido formal de esas reglamentaciones nos dice muy poco acerca de su efecto real sobre la igualdad de oportunidades. Para ello necesitaríamos información sobre la aceptación de las medidas, es decir, sobre cuántas licencias se disfrutaban realmente y cuál es su duración real. Aunque hay pocos datos comparables sobre esta cuestión, los existentes indican que la licencia parental sólo desempeña un papel significativo en Austria, Alemania, Suecia y Finlandia. En Bélgica y Dinamarca existe un programa relativamente difundido de interrupción de la carrera profesional que se suele utilizar para dedicarse a cuidar a los hijos pequeños. Irlanda no reguló legalmente la licencia parental hasta junio de 1998, y se espera que el Reino Unido lo haga en 1999 (Bruning y Plantenga, 1999).

Gráfico 6. Semanas consecutivas de licencia de maternidad más licencia parental de que pueden disfrutar las familias



Fuente: Bettio y Prechal, 1998, pág.19.

## Panorama general

Se trata ahora de saber si la situación general de un país puede deducirse de la puntuación que obtiene en los factores determinantes. Entramos, como es obvio, en un campo potencialmente lleno de peligros. Dada la naturaleza del presente estudio, sólo hemos analizado los aspectos más importantes de los diversos factores, sin prestar mucha atención a las interrelaciones mutuas ni al contexto socioeconómico. Las relaciones de causa a efecto podrían ser menos inequívocas de lo que proponemos, y es posible que todo se explique por las circunstancias nacionales. Aun así, si dejásemos de lado todos esos factores intrincados e hiciéramos pese a todo un intento de evaluación, el resultado sería el que figura en el cuadro 6.

### Suecia y Dinamarca

Conforme al cuadro 6, las altas puntuaciones que en cuanto a la igualdad de oportunidades obtienen Suecia y Dinamarca son lógicas a la luz de los factores determinantes que se han tenido en cuenta. En ambos países, los regímenes

Cuadro 6. Resultados globales relativos a varios factores determinantes

	Resultados globales	Crecimiento económico y empleo	Actitudes	Régimen fiscal	Régimen de tiempo de trabajo	Guarderías	Disposiciones sobre licencias
Italia	Bajos	-	-	+/-	+/-	+/-	+/-
Grecia	Bajos	+	-	+/-	-	-	+/-
España	Bajos	+/-	+/-	+/-	+/-	-	+/-
Países Bajos	Bajos	+	+	+/-	(+)	-	+/-
Irlanda	Medios	++	+/-	+/-	-	-	-
Alemania	Medios	-	+/-	+/-	+/-	-	++
Bélgica	Medios	+/-	-	+/-	+	+	+
Francia	Medios	+/-	+/-	+/-	+	+	+/-
Reino Unido	Medios-altos	+/-	+/-	+	--	-	-
Finlandia	Medios-altos	+/-	++	+	+/-	+	++
Luxemburgo	Medios-altos	+	+/-	+/-	-	...	...
Austria	Medios-altos	+	-	+/-	+	-	++
Portugal	Medios-altos	+/-	+/-	+/-	-	+/-	+/-
Dinamarca	Altos	+/-	++	+	+	+	+
Suecia	Altos	-	++	+	++	+	++

fiscal y de tiempo de trabajo ponen pocos obstáculos a un mercado laboral sin desigualdades entre los sexos; ambos aplican una política activa en materia de atención a la infancia, y la igualdad de género en el trabajo remunerado apenas se discute. Los únicos puntos débiles los hallamos en la esfera del crecimiento económico y el cambio estructural. En términos más generales, todos los elementos de desigualdad basada en el sexo que aún se puedan encontrar en estos dos países provienen principalmente de los vestigios de una división desigual del trabajo no remunerado. La organización del régimen laboral está muy orientada a la igualdad de género, y lo mismo cabe decir de la política social. El hecho de que las mujeres sigan dedicando el doble de tiempo o más que los hombres a tareas asistenciales implica que todavía trabajan en condiciones diferentes.

### Italia, Grecia, España y Países Bajos

En los países que obtienen las peores puntuaciones llama la atención la presencia de un elemento común a todos ellos: que carecen de una política asistencial coherente. En ninguno de ellos se aplica una política explícita sobre el cuidado de los niños o las licencias parentales. Además, su régimen de empleo ofrece pocos incentivos positivos, mientras que las actitudes culturales, especialmente en Italia y Grecia, parecen favorecer el empleo masculino sobre el femenino.

El elemento más llamativo de la situación de los Países Bajos es su régimen de tiempo de trabajo (los paréntesis que en el cuadro rodean al signo «+» indican su complejidad y su naturaleza bastante polémica). En este caso, la inexistencia de una política asistencial explícita parece compensarse con una

política de jornada de trabajo orientada a soluciones individuales. Los trabajadores pueden ajustar su horario para adaptarlo a sus necesidades personales sin verse exageradamente penalizados por ello con una pérdida de ingresos, de derechos de seguridad social o (hasta cierto punto) de perspectivas profesionales (Plantenga, Schippers y Siegers, 1999). No obstante, en lo que a la igualdad de oportunidades se refiere el resultado de esta estrategia parece dudoso. Aparentemente, una política centrada en el tiempo de trabajo sin una política asistencial que la complemente no basta para alcanzar un determinado nivel de igualdad entre los sexos en cuanto a trabajo, ingresos y tareas asistenciales.

### Irlanda, Alemania, Bélgica y Francia

Estos cuatro países forman el grupo intermedio. Al igual que los países del sur de Europa y los Países Bajos, el régimen laboral irlandés ofrece pocos alicientes para la igualdad. El régimen fiscal tiene una marcada orientación familiar y su régimen de tiempo de trabajo no es satisfactorio por lo largo de la jornada y el escaso porcentaje de empleos a tiempo parcial (con horario amplio). Se echa mucho en falta una política que permita compaginar la vida laboral y las responsabilidades familiares; apenas se facilitan los servicios de guardería ni los derechos a licencia parental. Sin embargo, Irlanda tiene su mejor baza en su espectacular crecimiento económico:

probablemente el aspecto menos comentado del fuerte crecimiento actual de la economía irlandesa es el papel esencial que están desempeñando las mujeres. Casi todo el crecimiento del empleo que ha tenido lugar en los últimos años ha sido femenino [...] Las tasas más altas (y crecientes) de actividad femenina corresponden a las madres de hijos de corta edad, lo que refleja un cambio generacional en el comportamiento de la mujer en el mercado laboral. Hay más mujeres jóvenes que siguen trabajando durante la crianza de sus hijos y el ritmo al que se produce este fenómeno no deja de crecer (Barry, 1999, págs. 8 y 11).

El régimen laboral de Alemania es de orientación bastante tradicional, mientras que su política social se centra en la privatización de las tareas asistenciales, al menos en lo que concierne al cuidado de los niños pequeños. En cuanto a la oferta y la demanda, Alemania está tratando de hacer frente a una situación económica preocupante y a la incapacidad de crear puestos de trabajo. Además, el país tiene dos caras: el este, marcadamente igualitario, y el oeste, mucho más tradicional. A este respecto, el proceso de unificación parece orientarse al modo occidental (es decir, tradicional): está descendiendo la participación de la mujer en el mercado de trabajo y la legislación del este favorable a la conciliación de trabajo y vida familiar se está sustituyendo poco a poco por medidas que lo son menos.

Los regímenes laborales de Bélgica y Francia son también de corte bastante tradicional, aunque la reglamentación del tiempo de trabajo es en ambos casos más favorable que en Alemania. Además, estos dos países invierten mucho más en servicios de cuidado de los niños, de lo que se deriva una alta participación de madres con hijos pequeños en el mercado de trabajo. Llama la atención que Bélgica (como Italia, Grecia y Austria) obtenga una mala puntua-

ción en el factor de actitudes. Es mejor en cambio su posición cuando la igualdad de oportunidades se define como inexistencia de diferencias de gé nero.

## Reino Unido, Finlandia, Luxemburgo, Austria y Portugal

Los países de este grupo son los que tienen una situación más difícil de explicar. La puntuación media-alta del Reino Unido, por ejemplo, es más bien notable, habida cuenta de la falta de una política asistencial coherente y de su desfavorable régimen de tiempo de trabajo. También suscitan dudas las puntuaciones globales de Portugal y Austria, igualmente situadas a un nivel medio-alto. El ideal de la igualdad no tiene en Austria raíces muy profundas; y Portugal, pese a que sus resultados globales son bastante buenos, no obtiene ningún «+» en los factores determinantes.

Analizando con más cuidado los diagramas radiales de los gráficos 2 y 4 se observa que ni Austria ni el Reino Unido obtienen una buena puntuación cuando la igualdad de oportunidades se define como la división pareja del trabajo remunerado y el no remunerado, lo que parece coherente con los resultados de estos dos países en el cuadro 6. En cambio, si entendemos la igualdad de oportunidades por referencia a la posición de la mujer en el mercado de trabajo, el resultado de Austria mejora considerablemente gracias a su buena cifra de desempleo femenino. El Reino Unido, por su parte, sale especialmente bien parado en el indicador de empleo, y también está por encima de la media en el indicador 4 (porcentaje de mujeres en puestos superiores). Así pues, los resultados totales del Reino Unido y Austria, de nivel medio-alto, son en parte reflejo de la metodología usada, en virtud de la cual una tasa de desempleo baja arroja una puntuación tan buena como una tasa de empleo alta, o como la inexistencia de diferencias salariales debidas al sexo.

Portugal se singulariza en muchos sentidos. Mientras que los demás países de Europa meridional obtienen las puntuaciones más bajas, Portugal ocupa una posición «media» en la distribución pareja del trabajo remunerado y el no remunerado, y el tercer mejor puesto cuando la igualdad de oportunidades se mide según la posición de la mujer en el mercado laboral. Sus resultados son especialmente buenos en los indicadores de empleo. Cabe suponer que en este país tienen especial importancia los servicios asistenciales no oficiales (servicio doméstico, abuelos y otros familiares).

## Resumen y conclusiones

¿Qué enseñanzas podemos extraer del análisis anterior? Para empezar, hay que subrayar una vez más que la igualdad de oportunidades es un asunto complejo, cuyos múltiples aspectos no es fácil aprehender. El recorrido general que hemos hecho demuestra que en Europa existen muchas formas diferentes de organización institucional y social, las cuales influyen en la distribución del trabajo, los ingresos y las tareas asistenciales. Sin entrar en el contexto socioeconómico es difícil inferir las pautas generales. Pero aun así hay algunas conclusiones inevitables, tanto sobre la metodología aplicada como sobre los resultados empíricos obtenidos.

El éxito de todo proceso responsable de establecimiento y utilización de unos patrones de referencia depende por completo de la disponibilidad de datos comparables y armonizados. Pero escasean las fuentes de datos fiables, especialmente en materia de rentas, ingresos y utilización del tiempo, y es evidente la influencia de esas limitaciones estadísticas en la selección de los indicadores de resultados, pues se tiende a prestar atención al trabajo remunerado y/o al desempleo, relativamente bien conocidos, lo cual limita de manera implícita la definición que se da de la igualdad de oportunidades.

En el ámbito del propio trabajo remunerado, no obstante, la aparición de factores nuevos ha entorpecido los estudios comparados internacionales. Hasta hace muy poco se podían establecer límites precisos entre el trabajo remunerado y el no remunerado, entre la actividad profesional y la no profesional. Hoy esos límites se están difuminando por influencia de los puestos de trabajo subvencionados, las reglamentaciones sobre licencias y las diversas modalidades de jornada laboral. Hasta ahora, las estadísticas de esta evolución se han venido centrando sobre todo en el trabajo a tiempo parcial: teniendo en cuenta el horario fijado por contrato, los niveles de empleo de, por ejemplo, las madres con hijos pequeños se pueden calcular en equivalentes de tiempo completo. En cambio, hay pocas estadísticas sobre las licencias. Los datos estadísticos siguen organizándose normalmente en categorías tan aparentemente claras como «activo» y «no activo». Las personas que están en una situación intermedia entre las «activas» y las «no activas» – por estar disfrutando de una licencia parental – no se registran como tales, lo que complica considerablemente los estudios comparados.

Para fomentar la igualdad de oportunidades, las Directrices para el empleo en 1999 del Consejo Europeo establecen en su apartado 20 que el objetivo principal debe ser «reducir las desigualdades por razones de sexo», enfoque que podría ser relativamente útil respecto de algunos indicadores. El trabajo no remunerado, por ejemplo, es claramente un problema de distribución y, por ello, su porcentaje absoluto no tiene tanta importancia. Pero en modo alguno es siempre así. Por ejemplo, el desempleo tiene también importancia en cifras absolutas, y no puede contemplarse sólo desde el punto de vista de las diferencias entre el desempleo masculino y el femenino. Además, si definimos la igualdad de género como inexistencia de diferencias sociales por razón del sexo, será difícil valorar los cambios que se producen a lo largo del tiempo porque la disparidad entre, por ejemplo, el desempleo masculino y el femenino puede reducirse bien mediante un aumento de la tasa de empleo de las mujeres, bien mediante un aumento de la tasa de desempleo de los hombres. En definitiva, sin información sobre los antecedentes y el contexto, no puede medirse la eficacia de una política de igualdad de oportunidades por su mayor o menor capacidad de reducir las diferencias entre los sexos.

Un problema de los indicadores de resultados es que unos son más sensibles que otros a las condiciones económicas. La división del trabajo no remunerado, por ejemplo, parece bastante resistente a las medidas normativas, y sólo puede modificarse por la influencia de procesos culturales graduales. En cambio, el nivel de desempleo, sobre todo el juvenil, es mucho más sensible al

crecimiento económico y a la política social. Si se contemplan ambas dimensiones a la vez, un empeoramiento del indicador económico puede ocultar por completo una mejora del indicador estructural, siendo así que, desde una perspectiva de largo plazo, podría seguir habiendo razones para un prudente optimismo. Estas diferencias de «sensibilidad económica» ponen de relieve la necesidad de escoger cuidadosamente los indicadores y de analizar de manera igualmente cuidadosa los resultados globales.

De los resultados del presente estudio se desprende que aún está muy lejos la división equitativa del trabajo remunerado y no remunerado. En una escala de 0 a 1, todos los países obtuvieron menos de 0,5, una puntuación bajísima. Sólo los países escandinavos arrojan un resultado *relativamente* razonable, de 0,40 a 0,44. Como era de esperar, la mayor desigualdad se encuentra en el trabajo no remunerado. En este indicador – entendido como la cantidad de tiempo no remunerado que se invierte en cuidar de los hijos pequeños y otras personas –, la puntuación media se sitúa en torno a 0,25, lo cual significa que el tiempo que dedican las mujeres a estas tareas es más o menos cuatro veces superior al que dedican los hombres. La división es algo más equitativa sólo en Dinamarca y Suecia, con puntuaciones de 0,55 y 0,44 respectivamente. La situación menos equitativa se da en Grecia y Portugal, con un 0,15 en ambos casos.

En cuanto a la posición de la mujer en el mercado de trabajo, las diferencias entre los países estudiados son mucho mayores. En 1997, los países que salían mejor parados a este respecto eran Luxemburgo, Suecia, Portugal, Dinamarca y Austria, mientras que Italia y España obtenían unos resultados bastante malos.

La política de igualdad de oportunidades es en parte explícita y en parte implícita. Es de destacar que en muchos países el régimen laboral tiene numerosas características que no ayudan a equilibrar la distribución del trabajo y las responsabilidades familiares y que favorecen económicamente la persistencia de la desigualdad. Este ordenamiento, que perjudica implícitamente a la mujer, es la consecuencia de determinadas concepciones culturales acerca de cuál es la división social del trabajo más conveniente, pero supone también una afirmación constante de esas concepciones. Más concretamente, parece que en la mayoría de los países la política de igualdad de oportunidades está basada esencialmente en la igualdad de acceso al mercado de trabajo. La política de ingresos, en cambio, está mucho menos individualizada y su eje siguen siendo los hogares.

De los estudios empíricos cabe concluir que sólo se podrá alcanzar la igualdad entre los sexos en el ámbito del trabajo y los ingresos si existe una política complementaria que regule las actividades asistenciales no remuneradas. Mientras las responsabilidades en esa esfera sigan viéndose principalmente como una cuestión privada, de cada persona, la desigualdad en la división del trabajo no remunerado impedirá que las mujeres alcancen la equiparación real con los hombres en el mercado laboral.

## Bibliografía citada

- Barry, Ursula (en colaboración con Rosemary Gibney). 1999. *Benchmarking gender equality in Ireland*. Dublín, Centro de Educación, Investigaciones e Información sobre la Mujer del University College, y Bruselas, Grupo de Expertos en «Género y Empleo» de la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea (DG V).
- Bettio, Francesco, y Prechal, Sacha. 1998. *Care in Europe: Joint report of the «Gender and Employment» and the «Gender and Law» Groups of Experts*. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con respecto a las familias y los hijos (DG-V/D/5), Bruselas, Comisión Europea.
- Bruning, Gwennaële, y Plantenga, Janneke. 1999. «Parental leave and equal opportunities. Experiences in eight European countries», *Journal of European Social Policy* (Londres), vol. 9, núm. 3 (agosto), págs. 195-209.
- Comisión Europea. 1999a. *Employment performance in the Member States: Employment rates report 1998*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- . 1999b. *Employment Policies in the EU and in the Member States — Joint Report 1998*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- . 1998a. *Monitoring the employment guidelines: Basic performance indicators — Report by the ELC expert group on employment indicators*. V/A/GDM D(98), Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. Bruselas, Comisión Europea.
- . 1998b. *Employment in Europe 1998*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- . 1998c. *Equal opportunities for women and men in Europe? Eurobarometer 44.3: Results of an opinion survey*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Consejo Europeo. 1999. «Resolución del Consejo de 22 de febrero sobre las Directrices para el empleo en 1999», *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* (Luxemburgo), vol. 42, núm. C 69, 12 de marzo, págs. 2-8.
- . 1996. «Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES», *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* (Luxemburgo), vol. 39, núm. L 145, págs. 4-9.
- . 1992. «Recomendación del Consejo de 31 de marzo de 1992 sobre el cuidado de los niños y de las niñas (92/241/CEE)», *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* (Luxemburgo), vol. 35, núm. L 123, págs. 16-18.
- Deven, Fred.; Inglis, S.; Moss, P., y Petrie, P. 1997. *State of the art review on the reconciliation of work and family life for men and women and the quality of care services*. Bruselas, Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea (DG V).
- Eurostat. 1998. *Labour Force Survey: Results 1997*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Grift, Yolanda. 1998. *Female labour supply: The influence of taxes and social premiums*. Tesis doctoral inédita, Universidad de Utrecht.
- Maier, Friederieke, y Rapp, Zorica. 1999. *Benchmarking gender equality: Germany*. Berlín, Grupo de Expertos en «Género y Empleo» de la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea (DG V).
- Meulders, Danièle. 1999. *Tax systems and households in the European Union*. Inédito. Bruselas, Departamento de Economía Aplicada de la Universidad Libre de Bruselas.
- , y Hecq, Christian. 1999. *Benchmarking gender equality in Belgium*. Bruselas, Grupo de Expertos en «Género y Empleo» de la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.
- OCDE. 1997. *The OECD Jobs Strategy — Making work pay: Taxation, benefits, employment and unemployment*. París.
- . 1994. *The OECD Jobs Study: Taxation, employment and unemployment*. París.
- O'Donoghue, Cathal, y Sutherland, Holly. 1998. *Accounting for the family: The treatment of marriage and children in European income tax systems*. Innocenti Occasional Papers, Economic and Social Policy Series, núm. 65. Florencia, UNICEF International Child Development Centre.

- Pastner, Ulli. 1999. *Benchmarking gender equality – Austria*. Viena, FORBA – Forschungs und Beratungsstelle Arbeitwelt/Bruselas, Grupo de Expertos en «Género y Empleo» de la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea (DG V).
- Plantenga, Janneke, y Hansen, Johan. 1999. *Benchmarking equal opportunities in the European Union. Synthesis report based on eight European countries*. Informe para la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea (DG V). Utrecht, Instituto de Economía.
- ; Schippers, Joop, y Siegers, Jacques. 1999. «Towards an equal division of paid and unpaid work: The case of the Netherlands», *Journal of European Social Policy* (Londres), vol. 9, núm. 2 (mayo), págs. 99-110.
- Roelofs, Ellie. 1995. «The European Equal Opportunities Policy», en Anneke van Doorne-Huiskes, Jacques van Hoof y Ellie Roelofs (directores): *Women and the European labour markets*. Londres, Paul Chapman, págs. 122-142.
- Rolstadås, Asbjørn (director). 1995. *Performance management: A business process benchmarking approach*. Londres, Chapman and Hall.
- Rubery, Jill. 1999. *Gender mainstreaming in European employment policy*. Informe del Grupo de Expertos en «Género y Empleo» de la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea. Bruselas, Comisión Europea.
- , y Fagan, Colette. 1995. «Wage determination and sex segregation in employment in the European Community», *Social Europe* (Luxemburgo), suplemento 4/94.
- ; Smith, Mark; Fagan, Colette, y Grimshaw, Damian. 1998a. *Women and European employment*. Londres, Routledge.
- ; Smith, Mark, y Fagan, Colette. 1998b. «National working-time regimes and equal opportunities», *Feminist Economics* (Londres), vol. 4, núm. 1, págs. 71-101.
- Speckesser, Stefan; Schütz, Holger, y Schmid, Günther. 1998. «Benchmarking labour markets and labour policies performance with reference to the European Employment Strategy», en L. Tronti, págs. 76-97.
- Tronti, L. (director). 1998. *Benchmarking employment performance and labour market policies: Final report 1997*. Berlín, Institute for Applied Socio-Economics (IAS).