

ITALIA

TRABAJO FEMENINO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Dos investigadoras de la Universidad "Bocconi" de Milán, Alessandra Casarico y Páola Profeta, han llevado a cabo un interesante estudio, publicado, en dos artículos, por el diario económico "IL SOLE-24 Ore", que representa un llamamiento para promover la presencia de las mujeres en la economía y en la política, puesto que demuestra que se trata de una buena inversión y no sólo de un problema de equidad e igualdad de oportunidades.

A continuación, se resumen los contenidos más importantes de los dos artículos.

Si trabajaran cien mil mujeres más

Según una reciente investigación del Foro Económico Mundial ("World economic forum"), los países en los que el diferencial de género es inferior tienen mejores resultados económicos, medidos en términos de Producto Interior Bruto per cápita y de competitividad del sistema. El diferencial de género mide las disparidades entre hombres y mujeres según cuatro dimensiones:

- la participación y las oportunidades en el mercado del trabajo;
- los resultados en el sector de la instrucción;
- el acceso a los cargos políticos;
- las condiciones de salud.

Como se ha subrayado por la prensa en los últimos meses, Italia figura entre los países europeos con los peores resultados en términos de diferenciales de género, sobre todo en cuanto a trabajo y política. Esto pone de relieve, especialmente para Italia, un potencial de crecimiento que se podría aprovechar a través de una mayor y mejor utilización de las capacidades femeninas. Y conlleva, desde otra óptica, un coste que sería beneficioso reducir.

Los estudios económicos coinciden en los factores principales que determinan el nivel del PIB y su crecimiento. El número de horas trabajadas y su productividad son cruciales. Italia, entre los países de la OCDE, padece la falta de utilización de su fuerza trabajo potencial, perdiendo así al menos el 10% del PIB (estimado con referencia al estadounidense). Gran parte de la población activa inutilizada es femenina: la tasa de empleo femenino entre 15 y 64 años ha alcanzado en 2006, el 46%, frente al 70,7% para los hombres (y ante un objetivo del 60%, establecido para 2010 por el Consejo Europeo de Lisboa).

Entre los tramos más jóvenes, la tasa de empleo femenina es mayor y corresponde al 58,8% (para el tramo 25-34 años), sugiriendo una perspectiva más optimista sobre la participación de las mujeres. Sin embargo, la divergencia con los hombres, cuya tasa de empleo por el mismo tramo supera el 80%, se mantiene significativa.

Ante la escasa utilización de la fuerza trabajo femenina, su mayor utilización representa para Italia, la solución más natural para alcanzar el crecimiento.

Las investigadoras proponen un ejemplo que demuestra el coste de la (parcial) ausencia de las mujeres, evaluando el incremento de PIB que conllevaría su entrada en el mercado del trabajo.

"Consideremos el valor añadido por unidad estándar de trabajo en los cuatro sectores: agricultura, industria en sentido estricto, construcción y servicios; además, miremos la distribución de la fuerza trabajo femenina en cada sector: en 2005, más del 78% de las mujeres trabajaba en el sector servicios, un 1% en la construcción, el 16,5% en la industria en sentido estricto y el remanente en la agricultura.

Imaginemos el ingreso de 100.000 mujeres en el mercado del trabajo -un incremento algo superior al 1% en la tasa de empleo femenina- que se reparten entre los varios sectores según la distribución actual y calculemos el valor añadido producido, en la hipótesis de que cada una contribuya en medida correspondiente a una unidad estándar de trabajo en su sector de actividad. Esta hipótesis no sólo implica que las mujeres ingresen en el mercado del trabajo sino, para aprovechar plenamente las ventajas de su ingreso, que sean tratadas en el plano salarial y ocupacional como un trabajador medio, sin discriminaciones, lo que en Italia es más bien un deseo que una realidad.

Nuestros cálculos indican que el mayor valor añadido ascendería al 0,28% del PIB corriente. No es poco: podría financiar un incremento del 30% del gasto público italiano para la familia y, por consiguiente, poner en marcha un círculo virtuoso de mayores oportunidades y crecimiento. Lo que es aún más prometedor si se tienen en cuenta que 100.000 mujeres son un número irrisorio frente a los casi tres millones de ingresos que nos separan de Lisboa. Se trata de un número pequeño incluso ante las casi 900.000 mujeres que faltan para igualar la tasa de empleo femenina y masculina en los tramos más jóvenes.

Claro está que flujos mayores exigirían necesariamente ajustes de la estructura productiva, salarios, capital y factores fijos que podrían atenuar el impacto positivo antes aludido. Por otra parte, un ulterior efecto beneficioso sobre el valor añadido se puede derivar del aumento en la demanda de servicios domésticos y servicios para la infancia, públicos y privados, tradicionalmente llevados a cabo por las mujeres y no evaluados en las estimaciones del PIB".

Más preparadas, pero cobran el 26% menos

Las investigadoras se preguntan porqué, ante las ganancias que se pueden obtener, las mujeres tienen un papel marginal en el mercado italiano del trabajo, lo que no se justifica sobre la base de diferencias en la instrucción.

Los datos de "Almalaurea" sobre el perfil de los licenciados de 2005 indican que el número de licenciadas es mayor que el sugerido por la composición por género de la población: 60%, frente al

49% en el tramo de edad 15-24 años. Sus resultados, sea en términos de edad en que han obtenido el título sea de puntuación en las asignaturas y voto final, son mejores que los masculinos. Tampoco la elección de la facultad representa un elemento determinante en la desventaja femenina en el mercado del trabajo: si se excluye la facultad de Ingeniería, las mujeres están presentes en número igual o mayor en todas las disciplinas (incluidas las científicas y jurídico/económicas).

Sin duda, las mujeres prefieren los empleos en el sector público y están menos dispuestas a trasladarse o viajar por motivos de trabajo. Pero esto no puede explicar porqué las mejores en los estudios no ascienden en la profesión. También entre los licenciados, a pesar de los mejores resultados femeninos, la cuota de hombres empleados un año después de obtenido el título supera un 5,1% la de las mujeres y, cinco años después la divergencia sube al 7,9%.

Y, ¿cómo explicar los diferenciales retributivos, altos ya a partir del ingreso en el mundo del trabajo?. Tres años después de la licenciatura, la ganancia media mensual neta de los licenciados supera un 29% la de las licenciadas. Según una investigación del ISFOL (Instituto para el desarrollo de la formación de los trabajadores), el diferencial salarial de género sobre el total de la población activa es del 23%, y llega al 26% entre los licenciados y entre los que poseen títulos post/licenciatura (35%).

Estos datos sugieren que las mujeres tienen menos acceso que los hombres a los puestos mejor pagados, tanto es así que la divergencia tiende a subir con el ascenso, cuando las mujeres difícilmente alcanzan puestos de prestigio (el conocido efecto "techos de cristal"). En efecto, sólo un 3,6% de las mujeres licenciadas pertenece a la categoría de "legislador, directivo, empresario", frente al 11,7% de los hombres.

La discrepancia entre resultados en la instrucción y en el mercado del trabajo es un problema de eficiencia. Los costes de inversión en instrucción superan los beneficios económicos. ¿Es que las mujeres estudian demasiado? Esto aparece poco convincente en un país donde se lamenta carencia de recursos humanos y donde las mujeres invierten en disciplinas apreciadas por la oferta de trabajo.

Podría afirmarse, más bien, que el mercado no evalúa correctamente las competencias de las mujeres. La reciente literatura económica ha evidenciado que gran parte de la divergencia salarial de género no se puede atribuir a características de hombres y mujeres que influyen en la productividad. Según datos del ISFOL, la instrucción, la experiencia, el carácter público o privado del empleo, la tipología contractual, el tipo de profesión y sector, el área geográfica de residencia, la dimensión de la empresa y tener hijos explican, globalmente, sólo el 40% de la divergencia de género. El remanente 60% se debe a pura discriminación. Las mujeres pagan un precio elevado, no justificado, por su especificidad biológica.

Un reciente estudio de Donna Ginther y Shulamit B. Kahn demuestra que, en los Estados Unidos, la decisión de tener hijos penaliza a las mujeres, pero no a los hombres, en la carrera académica en las asignaturas científicas. Las mujeres sin hijos tienen las mismas oportunidades de ascenso que los hombres.

Para el Reino Unido, Gillian Paull demuestra que el diferencial salarial entre hombre y mujer crece drásticamente (del 10% al 33%) con el nacimiento del primer hijo y sigue aumentando hasta la edad en que los hijos llegan a ser independientes. El "coste" de la maternidad emerge también de la comparación entre sueldos de mujeres con y sin hijos. Rhys Davies y Gaelle Pierre han estimado, sobre una muestra de países europeos, que la reducción de sueldo, sumada a la maternidad, oscila entre el 2% y el 6% para el primer hijo, y sube hasta el 18% cuando los hijos son tres.

En Italia el problema es aún peor: la maternidad se suma a una reducción significativa de las tasas de participación y de empleo femeninas. La tasa de empleo de las madres con hijos con edad inferior a los 6 años es del 53%, frente al 78% de Suecia, el 65% de Francia y el 57% de Alemania y Reino Unido.

El ISTAT ha puesto de relieve que en 2005 el 18,4% de las madres ha dejado o perdido el empleo después de nacido el niño; este porcentaje varía del 32% para las mujeres con bajos niveles de instrucción, al 7,8% para las más instruidas. Sin embargo, el 67% de las madres que trabajaban y el 43% de las que no lo hacían querrían tener un empleo: esto indica que su papel marginal en el mercado del trabajo no es sólo el resultado de sus preferencias. Si pocas mujeres con hijos trabajan, no sorprende ni puede alegrar que en Italia la ampliación de las divergencias salariales en correspondencia de la maternidad es inferior que en otros países.

¿Es imposible armonizar trabajo y responsabilidades familiares? Para las mujeres italianas es un problema serio; afortunadamente algunas pueden contar con sus padres: el 52,3% de los niños de 1 y 2 años es cuidado por sus abuelos cuando su mamá trabaja y sólo el 13,5% por las guarderías infantiles.

Sea cual sea la causa de la ineficiente utilización de las mujeres en el mercado del trabajo, tiene un coste para la economía del país, como ya se ha dicho. Utilizar el recurso mujer en el mundo del trabajo impone a Gobierno, empresas y familias un cambio radical. "Contingentes rosa", objetivos sobre el empleo femenino en las empresas a todos los niveles jerárquicos e incentivos para las empresas que contratan y promueven las mujeres (las que los economistas han venido en llamar medidas de "affirmative action") seguramente son deseables.

Pero la raíz del problema es más profunda. El desarrollo de los servicios públicos para la infancia, muy limitado en Italia, al igual que una mayor flexibilidad en los tiempos de trabajo para hombres y mujeres son condiciones previas para el aumento de la presencia femenina y para alcanzar la real igualdad de oportunidades.

Confiarlo todo a políticas de affirmative action podría dar más oportunidades a las mujeres, pero no necesariamente a las madres, las más discriminadas. Si la reincorporación al trabajo con un garantía de igualdad de oportunidades es un espejismo, quizás la perspectiva puede cambiar con la colaboración de los padres. Noruega ha sido la primera, en 1993, en introducir un período de permiso reservado a los padres: son cuatro semanas, totalmente retribuidas, que se suman a los beneficios

correspondientes a las madres. El 85% de los padres disfruta del permiso, en uno de los países con la tasa más alta de empleo femenino. Es un ejemplo a seguir.

Además, una combinación de las políticas sugeridas podría tener importantes consecuencias positivas en cuanto a la tasa de fertilidad, que en Italia es una de las más bajas entre los países de la OCDE. Si las mujeres trabajan poco pero tienen también pocos hijos, es prioritario interrogarse sobre la necesidad de sostener nacimiento y cuidado de los niños.

La publicación de los dos artículos ha dado lugar a un interesante debate, y el diario "IL SOLE - 24 Ore" ha publicado algunas intervenciones, entre las que destaca la de Daniela Del Boca, perteneciente a "CHILD" y al "Colegio Carlos Alberto", por profundizar en la situación italiana y de la que, por su interés, se da a continuación un amplio resumen.

"Trabajadoras, pero también madres"

En el debate sobre cómo promover la participación de las mujeres en el mercado del trabajo, hay que afrontar dos cuestiones importantes. La primera atañe a las políticas que pueden resultar más eficaces para incrementar el empleo femenino. Las sugerencias de la Agenda de Lisboa para alcanzar el objetivo del 60% hasta 2010 indicaban incrementos del número de puestos disponibles hasta llegar al 33% e incrementos de la disponibilidad de trabajos a tiempo parcial.

En Italia el número de guarderías infantiles está entre los más bajos de Europa, a pesar de un ligero incremento en los últimos años que, sin embargo, ha dejado a las Regiones del Sur prácticamente casi sin servicios. En efecto, la proporción entre puestos en parvularios y número de niños con edad entre 0 y 3 años es inferior al 10%, frente al 50% de Dinamarca y al 35-40% de Suecia y Francia.

También la oferta de guarderías en el lugar de trabajo es inferior que en otros países, ya que se beneficia de ellas sólo el 2,6% de los trabajadores, frente al 15% de Holanda y al 6% de Francia y Bélgica, según los datos del "European Community Household Panel". En cambio, los costes de los parvularios son relativamente superiores, puesto que las ayudas públicas son más bajas frente a las proporcionadas en otros países: en efecto, Italia se sitúa 11ª en la UE/15.

Las investigaciones que han estudiado el impacto de un incremento de puestos en guarderías sobre la participación femenina en el mercado del trabajo indican que, para alcanzar el objetivo de Lisboa, el incremento de las mismas debería como mínimo alcanzar los niveles de Francia en proporción de la población de niños en edad de parvulario (o sea, un 40%). En cambio, el número de los puestos de trabajo a tiempo parcial debería alcanzar, como cuota sobre la ocupación, los valores de Gran Bretaña. El camino puesto en marcha por la última ley de presupuesto y financiera es acertado, pero aún demasiado limitado como entidad.

Sin embargo, en el análisis de las políticas, se plantea una segunda cuestión, incluso más importante, que estriba en la preocupación de que en Italia no sólo las tasas de participación femeninas están

entre las más bajas de Europa, sino también las tasas de fertilidad. Según estimaciones llevadas a cabo sobre los datos del Panel europeo y el Panel del Banco de Italia, sea incrementos de la disponibilidad de parvularios y de trabajos a tiempo parcial, sea la reducción de las alícuotas marginales surten un efecto positivo sobre la participación femenina y también sobre la fertilidad, mientras pueden tener efectos más ambiguos otras medidas, como las ayudas familiares y otras ayudas a las familias, además de políticas sobre los permisos parentales.

En el caso de estos últimos, una mayor generosidad de los permisos (sea en términos de duración sea de porcentaje de sueldo cobrado durante el permiso) puede estimular la fertilidad, pero con efectos potencialmente negativos sobre el empleo. Este resultado se puede explicar por el hecho de que los empresarios están menos dispuestos a contratar a mujeres si los períodos de ausencia después de nacidos los hijos se hacen más largos.

Además, largas ausencias de la trabajadora pueden tener un impacto negativo sobre su acumulación de recursos humanos, con penalización de su sueldo, lo que puede hacer difícil la reincorporación en el trabajo de las mujeres que lo han dejado después de nacido un hijo. En cambio, hay que elaborar políticas de incentivo para los padres: también en Italia los padres pueden obtener el permiso parental, el problema es que no lo hacen; sin embargo, cabe subrayar que ésta es una opción conveniente en el plano económico ya que, como media, ganan mucho más que las madres.

Estas consideraciones indican la importancia y la urgencia de políticas que contribuyan a bajar el coste de los hijos, pero también a reducir la diferencia entre los "costes/oportunidades" de ser madres y padres. Por otra parte, como demuestran recientes estudios sobre datos comparados (como el de Raquel Fernández y Alessandra Fogli, de Yann Algan y Pierre Cahuc y de Nicole Fortin), factores culturales y una división del trabajo aún tradicional, representan un obstáculo relevante al aumento del empleo femenino en los países del Sur de Europa.

Igualdad, la economía sale ganando

Bajo este título, el diario "Il Sole-24 Ore" del 22 de marzo ha publicado un artículo, cuya traducción íntegra se reproduce a continuación, en el que las promotoras del debate objeto de este informe, Alessandra Casarico y Páola Profeta, comentan la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La semana pasada el Parlamento español aprobó la Ley de igualdad, que reconoce plenamente el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La ley introduce medidas e iniciativas concretas para garantizar este derecho en el ámbito de la economía y de la política. España nos ha precedido. En Italia, la Ministra Bárbara Pollastrini ha anunciado que presentará al Gobierno un proyecto de ley para promover la paridad de acceso y la igualdad entre hombres y mujeres. Mientras tanto, podemos sacar algunas reflexiones de las opciones españolas.

Entre las varias medidas que figuran en la nueva ley, nos detenemos sobre dos. La primera es el permiso de paternidad que, en línea con la normativa ya existente en los países escandinavos, prevé la posibilidad para los padres de disfrutar de un permiso de paternidad de 15 días, plenamente retribuido, independiente (y adicional) frente al de maternidad. La duración está destinada a aumentar hasta un mes en los próximos años. Quince días pueden parecer pocos, pero la medida es una señal significativa.

Con sueldo pleno y sin reducciones de los beneficios de la maternidad, en contra de lo que ocurre actualmente en Italia, es razonable esperar que el permiso de paternidad se convierta en una opción difundida. Esto eliminaría el estigma que, en el interior de las empresas, a menudo se asocia con la opción de los padres de disfrutar del permiso. Además, si también los hombres interrumpen temporáneamente su actividad después de un nacimiento, las diferencias entre hombres y mujeres en términos de discontinuidad laboral se reducen, al menos en parte.

Esto puede modificar la percepción de la empresa e los costes de la fertilidad como exclusivamente femeninos e influir en uno de los motivos a menudo alegados para justificar las disparidades de género en los salarios y en las perspectivas de ascenso. Además, es una afirmación explícita, parcial, de que la responsabilidad del cuidado de los hijos es conjunta, en un país con una cultura de los papeles no muy distante de la nuestra.

La segunda medida es la creación de los planes de igualdad para las empresas con más de 250 empleados. Se trata de un conjunto de reglas para la paridad de género en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, retribución y organización del horario de trabajo. Estas reglas no se explicitan en cuotas de presencia femenina que, de no alcanzarse, prevén sanciones, sino son puntos inderogables en la agenda de la negociación colectiva. Las empresas que proponen objetivos de paridad y los alcanzan, disfrutan de un reconocimiento de calidad, de claro valor ético.

Así pues, no se fijan objetivos cuantitativos sobre la participación femenina, rígidos y uniformes entre empresas. ¿Cuáles son las ventajas de esta opción? La principal es la individuación de objetivos más realistas y más conformes con las condiciones de partida, a la oferta de trabajo femenino y a las competencias dentro de cada sector. Esto prepara el terreno para políticas de "affirmative action" (acciones positivas) que promuevan no sólo y no tanto el número de las mujeres, sino el mérito femenino.

A menudo las políticas de affirmative action son miradas con sospecha porque se teme que el alcance de objetivos numéricos no coincida con la promoción de los mejores, sino de los menos representados. Esta preocupación es poco fundada cuando se habla de mujeres, puesto que poseen talentos innatos y niveles de instrucción como media no inferiores a los hombres. Además, si los individuos, según afirma la teoría económica, responden a los incentivos, una ventaja indudable de dichas políticas es reforzar el compromiso de las mujeres, con efectos positivos sobre la calidad media de su fuerza trabajo efectiva y potencial.

Con igualdad de oportunidades son menos las mujeres desalentadas que abandonan el empleo o renuncian a comprometerse para alcanzar posiciones de prestigio porque, si bien potencialmente accesibles sobre la base de sus competencias, saben que nunca las alcanzarán. En este caso no se trata sólo de un problema de igualdad de derechos, sino de una verdadera ganancia de recursos para la economía. En España se ha dado un primer paso adelante para obtenerla. Hubiera podido hacerse más, por ejemplo previendo la obligación de alcanzar un acuerdo, y no sólo negociar los planes de igualdad en todas las empresas. También ésta es una sugerencia para Italia.