

XIV

**semana
de la ciencia**

mi+d



Universidad Complutense
de Madrid

¿Han aprendido ya los hombres a poner la lavadora?

Una revisión crítica del estado actual de la sociedad española en
cuanto a igualdad de género y corresponsabilidad

Grupo de investigación UCM *Análisis económico de la diversidad y políticas de la igualdad*
www.ucm.es/aedipi

Fecha: 14 de noviembre de 2014

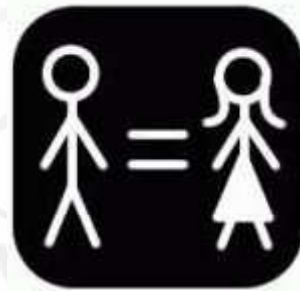
**Lugar de celebración: Facultad de Estudios Estadísticos - UCM
Av. Puerta de Hierro nº 1. 28040 Madrid**

Reservas de plaza: Marisol Campos, Tel.: 91 394 3980, E-mail: direccion@estad.ucm.es

Discriminación contra la mujer en el Mercado de Trabajo

Cuando hay un trato diferente de las mujeres trabajadoras sólo porque son mujeres, sin que sexo del individuo (el hecho de ser mujer o varón) afecte ni a la productividad ni los resultados del trabajo desarrollado.

*Diferencias de trato - Desigualdad de oportunidades
por el hecho de ser mujer*



- ***Desigualdad en la participación*** (en las tasas de actividad y en el acceso a los puesto de trabajo);
 - ***Desigualdad o segregación ocupacional y sectorial;***
 - ***Desigualdad en la promoción profesional (techo de cristal);***
 - ***Desigualdad salarial.***
-

¿Toda la BRECHA SALARIAL se debe a la DISCRIMINACION?

¿cómo se cuantifica la discriminación?

Salrios Brutos Mensuales	2006	2007	2008	2009	2010	2011
GAP SALARIAL	413	396	414	408	399	383
Salario medio de las Mujeres	1252	1332	1413	1514	1517	1506
Salario medio de los Varones	1665	1728	1827	1922	1916	1889
Salario medio de las Mujeres Sin discriminación	1431	1494	1563	1702	1710	1694
Porcentaje de la Brecha que se debe a la discriminación	43.30%	40.90%	36.20%	46.20%	48.40%	49.20%
Porcentaje en el que deberían subir el salario de las mujeres	14.30%	12.20%	10.60%	12.40%	12.70%	12.50%

Fuente: Encuesta Condiciones de Vida

la segregación de género (Fuente EPA)

		Total ocupación	Ocupadas	
			Nº	%
10 ocupaciones más feminizadas	91 Empleados domésticos	106.975	105.095	98,2%
	57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	44.572	43.173	96,9%
	56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	38.287	33.251	86,8%
	92 Otro personal de limpieza	93.482	74.836	80,1%
	44 Empleados agencias viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados ventanilla y afines	47.990	36.388	75,8%
	33 Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	20.815	15.685	75,4%
	22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	112.359	82.205	73,2%
	55 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	21.557	15.595	72,3%
	21 Profesionales de la salud	92.713	66.533	71,8%
	43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	79.756	55.956	70,2%
10 ocupaciones "integradas"	58 Trabajadores de los servicios personales	74.083	39.895	53,9%
	51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	103.875	55.710	53,6%
	26 Especialistas en organización de la AAPP y de empresas y en comercialización	122.394	64.264	52,5%
	25 Profesionales en derecho	57.881	29.551	51,1%
	53 Comerciantes propietarios de tiendas	41.226	20.156	48,9%
	28 Profesionales en ciencias sociales	40.514	19.651	48,5%
	97 Peones de las industrias manufactureras	4.825	2.235	46,3%
	78 Trabajadores madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	10.765	4.952	46,0%
	29 Profesionales de la cultura y el espectáculo	32.894	14.770	44,9%
	14 Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	27.525	12.348	44,9%
10 ocupaciones más masculinizadas	32 Supervisores ingeniería de minas, industrias manufactureras y construcción	7.963	1.160	14,6%
	59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	60.131	8.564	14,2%
	61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	18.005	1.828	10,2%
	83 Maquinistas locomotoras, operadores maq. agrícola y eq. pesados móviles, y marineros	7.195	668	9,3%
	94 Recogedores residuos urbanos, vend. callejeros y otras ocup. elementales servicios	25.644	2.297	9,0%
	84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	89.216	5.214	5,8%
	75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	30.307	1.060	3,5%
	74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	26.534	598	2,3%
	72 Trabajadores acabado construcciones e instal. (exc. electricistas), pintores y afines	28.246	621	2,2%
	71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	46.718	1.010	2,2%
	TOTAL	2.669.252	1.283.733	48,1%

Presencia de mujeres en los consejos de administración de las compañías cotizadas en España (2004-2011)

	TOTAL		Ibex 35	
	Nº de consejeras	% sobre el total	Nº de consejeras	% sobre el total
2011	162	10,4%	60	11,9%
2010	158	9,9%	53	10,6%
2009	150	9,2%	50	10,2%
2008	138	8,1%	44	8,7%
2007	131	7,5%	30	6,0%
2006	118	6,9%	26	5,1%
2005	95	5,6%	17	3,3%
2004	104	5,9%	18	3,4%

¿Y cuales son las causas de la desigualdad de resultados?

Diferencias en los resultados obtenidos en el mercado laboral:

- Brecha salarial
- Insuficiente presencia de mujeres directivas
- Menor participación en el mercado laboral de las mujeres

Segregación ocupacional y sectorial

Discriminación

Masculinización/feminización de determinadas áreas de estudios

Discriminación estadística

Falta de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y, en particular, en el cuidado de los hijos pequeños

Normas sociales (estereotipos, actitudes y roles de género)



Discriminación contra la mujer

Factores internos del mercado de trabajo que explican la discriminación

a) Preferencia o gusto por la discriminación, Discriminación Pura (Becker, 1957):

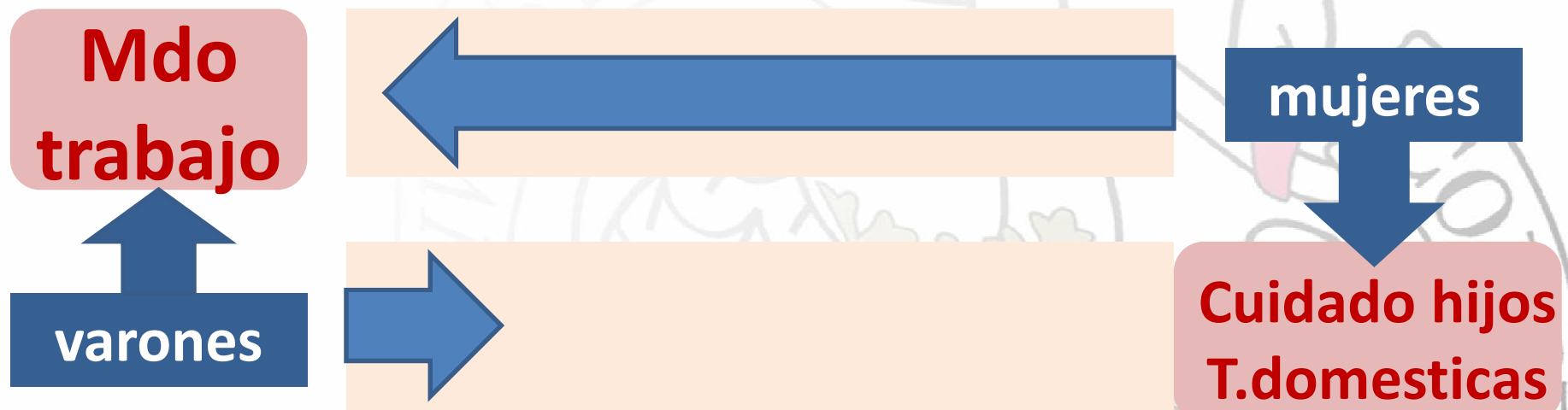
Odio trabajar con mujeres, no me gusta trabajar con mujeres, así que no contrato a mujeres en mi empresa. Estas empresas son ineficientes y, por consiguiente tienden a desaparecer de los mercados competitivos

b) Discriminación Estadística (Phelps 1972): es un problema de la información imperfecta y asimétrica acerca de las características de los candidatos y candidatas, así, una candidata mujer se juzga de acuerdo a las características medias de su grupo (mujeres) y no sobre la base de sus propias características personales. Por ejemplo, en promedio las mujeres son las que asumen la responsabilidad del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas, así que se preferirá contratar o promocionar a los hombres que, en promedio no tienen estas obligaciones familiares. Se trata de un "comportamiento racional", no ineficiente, y persistente en los mercados competitivos

Factores Externos al mercado de Trabajo

“Hipótesis del desfase”

en el cambio en los roles tradicionales de género



Aunque el proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo es prácticamente completo, es decir, hay una plena integración de las mujeres en el mercado laboral, por el contrario, los hombres apenas se han incorporado a las tareas de cuidado de los niños (o adultos) y a las tareas domésticas. No hay implicación o co-responsabilidad de los varones en las obligaciones familiares y el trabajo de casa. **Los hombres no tienen problemas para conciliar vida laboral y familiar.** Sólo las mujeres tienen problemas con la conciliación, porque los hombres simplemente no tienen la necesidad de conciliar nada

Discriminación o desigualdad como consecuencia de la llegada de hijos:

La maternidad/paternidad altera las trayectorias laborales de las mujeres en mucho mayor grado que las de los hombres. Por ejemplo, cuando se tiene un hijo, las estadísticas muestran que, en promedio, disminuye la dedicación al trabajo remunerado de las mujeres, mientras que la de los varones no suele variar. Casi siempre son ellas quienes abandonan el mercado de trabajo por razones familiares o quienes reducen sus jornadas laborales para atender a los menores (*vid.*, por ejemplo, Alberdi *et al.*, 2009)

Factores explicativos de la desigualdad por la llegada de los hijos (interrelacionados entre sí):

- la organización de los tiempos y de los espacios de trabajo (que hacen imposible la conciliación efectiva)
- los servicios públicos para la atención de los niños pequeños (insuficientes para la conciliación)
- el sistema de permisos de maternidad/paternidad (discriminación legal)
- los valores de género de ambos miembros de la pareja (roles tradicionales de género)
- reparto desigual de los cuidados infantiles entre hombres y mujeres (si él no colabora en casa lo tendré que hacer yo)

Nock and Kingston (1988); Bianchi, S.(2000), Sandberg and Hoffert (2001); Zick et al.(2001); Sayer et al.(2004) ; Connelly and Kimmel (2007);

¿Tiene la implicación de los padres en el cuidado de los hijos un efecto positivo en la carrera profesional de las madres?

Hipotesis

La falta de corresponsabilidad de los varones en el trabajo doméstico y en el cuidado de hijos constituye una barrera para la progresión profesional de muchas trabajadoras y dificulta que puedan evolucionar en condiciones similares a las de los hombres

La progresiva incorporación de los hombres a los cuidados infantiles puede influir positivamente en las trayectorias laborales de las mujeres, en la medida en que un reparto más equitativo de las tareas domésticas facilitaría que las madres desarrollasen en condiciones de mayor igualdad sus carreras profesionales

PRESENTACION DE LA MESA REDONDA

- ¿Existe corresponsabilidad?: **María Ángeles Medina** y usos del tiempo
- ¿Están penalizadas las Mujeres laboralmente cuando tienen un hijo?: **Loubna Khalifi Chairi**
- ¿Están determinadas esa falta de corresponsabilidad, esa penalización por maternidad por estereotipos factores sociales? : **José Andrés Fernández Cornejo**

Discusión:

¿Cómo fomentar la mayor implicación de los padres en el cuidado de hijos?

(Permisos parentales iguales, eliminar sesgos femeninos de la consiliación, imposición de cuotas en los puestos directivos, educación en valores de igualdad, etc)



Análisis Económico de la Diversidad y Políticas de Igualdad

Grupo de Investigación UCM 940051

Grupo de Investigación Complutense num 940051
Análisis Económico de la Discriminación y Políticas de Igualdad
www.ucm.es/aedipi