

LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DESPUÉS DE LA CRISIS

Lorenzo Escot Mangas y José Andrés Fernández Cornejo

Directores del grupo de investigación Complutense “Análisis económico de la diversidad y políticas de igualdad” y profesores, UCM

RESUMEN

En este artículo, en primer lugar, se analiza en qué medida la situación de las mujeres en el mercado laboral español ha experimentado modificaciones a lo largo de los últimos años de crisis económica, destacando tres ámbitos de desigualdad: la brecha salarial de género, la insuficiente presencia femenina en los puestos directivos, y la menor participación laboral de las mujeres. Pero además, en segundo lugar, se analizan algunos de los determinantes de estos desiguales resultados, tales como la disimilitud con la que se distribuyen las mujeres y los varones en el tipo de estudios realizados y en las ocupaciones desempeñadas; o la falta de corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas del hogar y en los cuidados de personas dependientes. En ambos casos, como se verá a continuación, se trata de aspectos que trascienden del mercado laboral y que están relacionados con las normas sociales y los roles de género. El artículo concluye con una referencia a las políticas públicas que, de cara al periodo de recuperación que tiene la economía española por delante, puedan contribuir a reducir las desigualdades de género que todavía existen al mismo tiempo que se fomenta la competitividad y el crecimiento.

PALABRAS CLAVE

Mercado laboral, Brecha salarial, Segregación de género, Penalización por maternidad, Corresponsabilidad, Directivas, Emprendedoras.

1. Introducción

Tras cinco años de crisis económica, ¿ha cambiado la situación de la mujer en el mercado laboral (respecto de la del hombre)? ¿Se ha avanzado en la igualdad de género en el mercado laboral durante este periodo? De cara a los próximos años de recuperación, ¿queda mucho por hacer en esta materia? Para intentar responder a estas cuestiones, en el presente artículo se van a revisar los principales ámbitos del mercado laboral en los que se observan resultados desiguales entre hombres y mujeres, pero, asimismo, se abordarán algunas de las causas últimas de esos desiguales resultados.

2. Resultados desiguales de hombres y mujeres en el mercado laboral

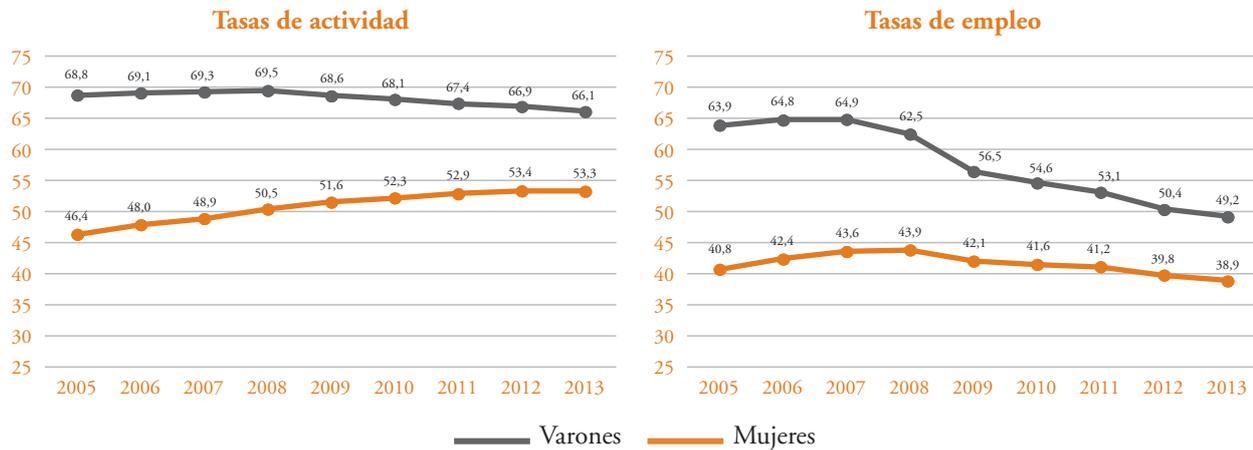
Se pueden destacar tres ámbitos en los que se observan resultados laborales desiguales (en promedio) entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la brecha salarial de género, la insuficiente presencia femenina en

los puestos directivos y la menor participación laboral de las mujeres.

La brecha salarial (los puntos porcentuales en que el salario medio femenino se sitúa por debajo del masculino) se puede considerar que es el resultado final, o punto de llegada, de la desigualdad de género en el mercado laboral. Según la Encuesta de Estructura Salarial (Annual) del INE, la ganancia media bruta anual de las mujeres era 23 puntos porcentuales menor que la de los varones en 2011 (último dato disponible). Esta brecha se explica, en parte, por la menor jornada laboral promedio de las mujeres; por ejemplo, según la EPA, en 2011 el número medio de horas efectivas semanales trabajadas por los varones era de 40,2, mientras que para las mujeres era de 34,3 horas. Por ello es preciso conocer también cuál es la brecha salarial cuando los ingresos se miden *por hora*. Y en este sentido, la ganancia media por hora femenina era 16,3 puntos porcentuales menor que la masculina. Por lo que respecta a su evolución temporal, parece que la brecha

Gráfico 1**Evolución de las tasas de actividad y de empleo femeninas y masculinas**

Porcentaje respecto de la población en edad de trabajar (16 años o más)



Notas: Tasa de actividad: activos respecto de la población en edad de trabajar (16 y más años); tasa de empleo: ocupados respecto de la población en edad de trabajar. Los datos de 2005 a 2012 son anuales; el dato de 2013 es el del segundo trimestre.

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

salarial (medida en ganancia por hora) tiende a mantenerse; por ejemplo, en 2008 esta era del 15,7% (1).

Por su parte, la insuficiente presencia femenina en los puestos directivos y de responsabilidad de las organizaciones es uno de los fenómenos que, precisamente, están detrás de la brecha salarial. Según la EPA, la participación femenina en el grupo de ocupaciones *directores y gerentes* (en donde se engloban ocupaciones directivas de todos los niveles) ha experimentado a lo largo de los últimos años una tendencia ligeramente creciente, hasta situarse en un nivel del orden del 30% en 2013. Sin embargo, como se verá posteriormente, al desagregar esos datos en diferentes niveles de dirección se sigue observando una acentuada reducción en el porcentaje de mujeres a medida que se escala en la jerarquía de las organizaciones.

Y en lo concerniente a la participación femenina en el mercado laboral (tasas de actividad y de empleo), se observan algunos aspectos como los recogidos en el gráfico 1. En primer lugar, como se puede ver en el gráfico de la izquierda, entre 2005 y 2013 se mantiene la tendencia (estructural) al aumento de la tasa de actividad femenina (aunque dicho aumento se desacelera en los últimos años), de manera que se ha avanzado ligera-

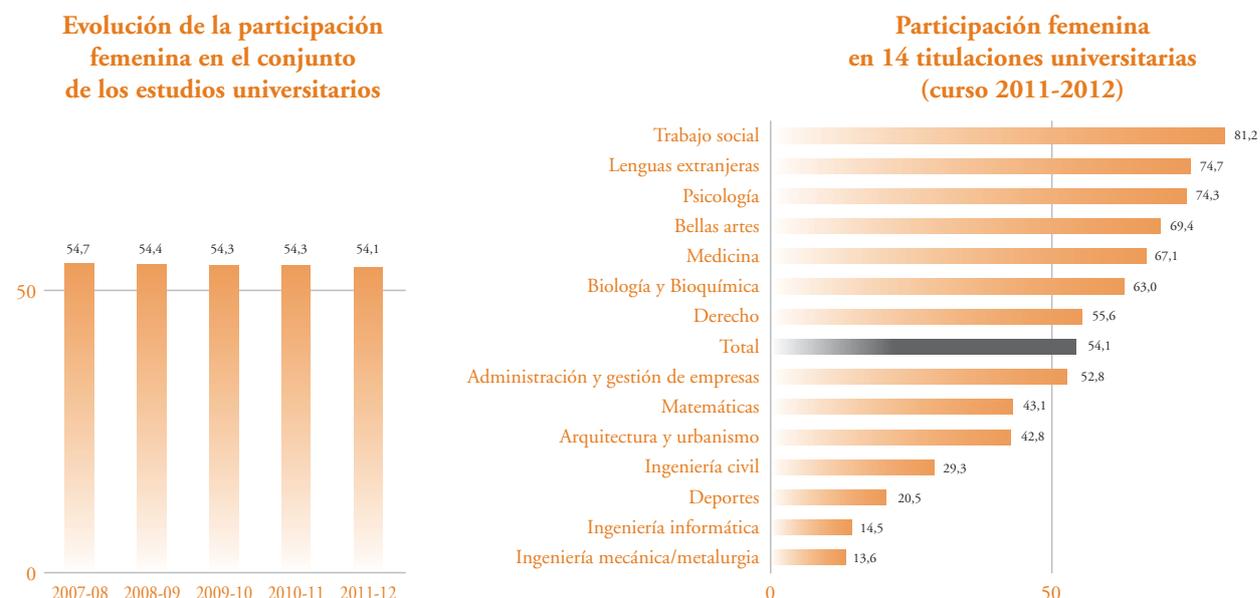
mente en el proceso de convergencia entre las tasas de actividad masculinas y femeninas. Sin embargo, como pone de manifiesto el gráfico de la derecha, la fuerte destrucción de empleo que ha tenido lugar durante la crisis, que ha afectado más a los varones que a las mujeres (sobre todo, durante la primera fase de la crisis, que afectó intensamente a un sector muy masculinizado, como es la construcción), ha hecho caer fuertemente la tasa de empleo masculina, que ha pasado desde el 64,9% en 2007 al 49,2% en 2013 (la tasa de empleo femenina también baja, pero mucho menos). Por esta razón en este gráfico se observa un avance mucho más acentuado (y coyuntural) en la convergencia entre las tasas de empleo masculinas y femeninas. Esta evolución de las tasas de empleo ha dado lugar, entre otras cosas, a que aumente el número de hogares en donde el principal proveedor de recursos pasa a ser la mujer.

3. Segregación horizontal y vertical de género

Una vez mencionados esos resultados desiguales que alcanzan en promedio las mujeres y los hombres en el mercado laboral, el paso siguiente sería preguntarse por qué se dan esos resultados desiguales. Una explicación de ello es la existencia de ocupaciones (y sectores)

Gráfico 2**Participación de las chicas en los estudios universitarios. Total y 14 titulaciones**

Porcentaje de alumnas respecto del total del alumnado



Nota: Se refiere a estudiantes matriculados en estudios de grado y de las antiguas licenciaturas o diplomaturas. Es decir, no se incluyen los estudios de másteres oficiales.

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

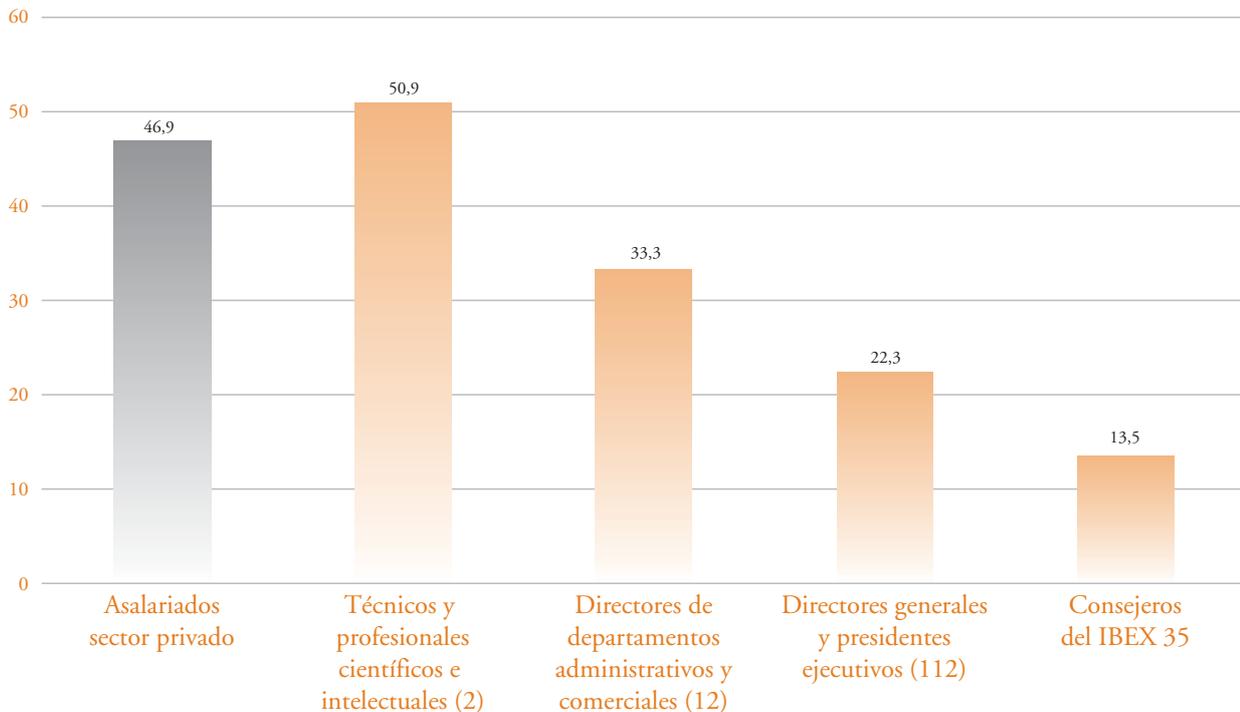
masculinizados y feminizados. Este fenómeno, conocido en la literatura como *segregación ocupacional*, tiene un carácter bastante universal y persistente y, en la medida en que implica que las mujeres están relativamente concentradas en ocupaciones de menor remuneración, estatus y posibilidades de promoción (muchas de ellas relacionadas con los cuidados), se estaría ante un fenómeno que explica (en parte) la brecha salarial y la baja participación de las trabajadoras en los puestos directivos. Por ejemplo, en el nivel universitario los varones están sobrerrepresentados en las ocupaciones en las que se obtienen ingresos más elevados y donde hay más oportunidades de promoción, como las ingenierías o la informática, mientras que las mujeres están sobrerrepresentadas en ocupaciones de menores ingresos que aquellas, como las ocupaciones relacionadas con las humanidades.

¿Se seguirán manteniendo esos altos niveles de segregación ocupacional en el futuro? Para contestar a esta pregunta hay que ver qué están estudiando los chicos y

las chicas en la actualidad. En el gráfico 2 se muestra el caso de los estudios universitarios. Es bien sabido que la presencia de las mujeres es mayoritaria en la universidad. Como se puede ver en la parte de la izquierda del gráfico, a lo largo del periodo 2007-2012, las mujeres constituían alrededor del 54,5% del alumnado matriculado en estudios universitarios (esta cifra sube a alrededor del 59% cuando lo que se mide es el porcentaje de mujeres respecto del total de egresados en cada curso). Sin embargo, este gran avance de las mujeres en su incorporación a los estudios universitarios contrasta con el importante grado de segregación de género en el ámbito de estudios que sigue existiendo. En la parte de la derecha del gráfico se muestra cuál era la distribución de las chicas y los chicos matriculados en 14 carreras universitarias en el curso 2011-12 (el curso más reciente para el que se dispone de datos). Como se puede ver, en las carreras tradicionalmente consideradas como femeninas seguía habiendo un alto porcentaje de mujeres, como en trabajo social, que en el curso 2011-2012 tenía un 81,2% de mujeres matri-

Gráfico 3**Presencia femenina en puestos de dirección de las empresas del sector privado. España 2013**

Porcentaje de mujeres respecto del total de trabajadores de ambos sexos de cada grupo



Notas: El gráfico se ha construido a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2013. El grupo de referencia es el de asalariados del sector privado, y las agrupaciones de ocupaciones se han hecho a partir de la CNO-11. A estos datos se ha añadido el porcentaje de mujeres en los consejos del IBEX 35, correspondiente a 2012, proveniente de la CNMV.

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) y CNMV.

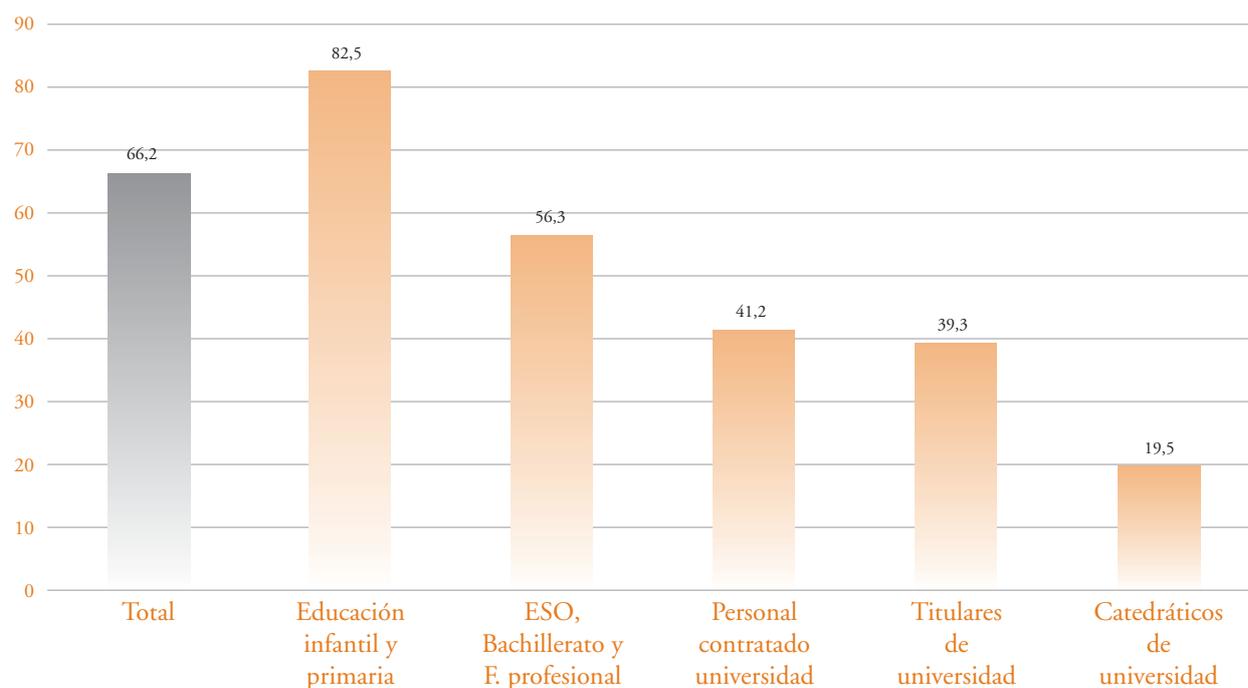
culadas; mientras que en algunas de las carreras tradicionalmente más asociadas con los varones pasaba lo contrario, como por ejemplo en ingeniería informática, en donde el porcentaje de mujeres matriculadas era tan solo del 14,5%.

Este importante grado de segregación de género *educacional* parece que no ha bajado en los últimos años y, además, parece que se intensifica a medida que se consideran niveles académicos inferiores. O, dicho de otra manera, el grado de disimilitud con que las chicas y los chicos se distribuyen entre titulaciones es mayor para el caso de los ciclos formativos de grado medio de formación profesional que para el caso de los ciclos formativos de grado superior de FP, y es mayor para estos últimos que para el caso de los estudios universitarios.

Lo anterior se corresponde con el fenómeno de la segregación *horizontal*, pero también existe la segregación *vertical*, o a lo largo de la escala jerárquica de las organizaciones. En el gráfico 3 se muestra cómo, para el caso de las empresas y organizaciones privadas, la presencia de las mujeres se reduce a medida que se consideran niveles jerárquicos superiores: por ejemplo, las mujeres constituían en 2013 el 33,3% de los directores de departamentos administrativos y comerciales de las empresas, pero esa presencia se iba reduciendo hasta alcanzar una participación en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 de tan solo del 13,5% (aun así, en este último caso se ha producido una importante mejora, dado que en 2005 el porcentaje de mujeres en los consejos del IBEX 35 era del 3,5% [2]).

Gráfico 4**Presencia femenina en el profesorado en España, según el nivel de enseñanza impartido. Curso 2011-2012**

Porcentaje de profesoras respecto del total del profesorado de ambos sexos de cada nivel



Notas: Los datos sobre el profesorado universitario corresponden a las universidades públicas; en el profesorado de enseñanza infantil, primaria, ESO, bachillerato y FP se incluyen centros públicos y privados.

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Otro ejemplo muy notorio de segregación vertical es el del sector de la enseñanza: como se puede ver en el gráfico 4, a medida que se consideran ocupaciones de profesorado asociadas con un estatus académico más alto, baja considerablemente la presencia en ellas de las mujeres.

Un último ámbito encuadrable dentro del fenómeno de la segregación ocupacional de género tiene que ver con el emprendimiento. En efecto, también se observa que hay menos mujeres que varones que deciden hacerse empresarias o emprendedoras. Así se recoge en estudios internacionales, como el del Global Entrepreneurship Monitor (GEM), y así lo pone de manifiesto el gráfico 5. En él se puede ver que el porcentaje de varones (sobre el total de varones ocupados) que son trabajadores por cuenta propia tiende a aumentar en los últimos años, hasta alcanzar un 22,3% en 2013,

mientras que el porcentaje de mujeres en esta misma situación se queda tan solo en el 13,3% en 2013. Y, por su parte, los porcentajes de trabajadores/as por cuenta propia que además son empleadores/as eran, respectivamente, en 2013, del 6,7% para los varones y tan solo del 3,4% para las mujeres.

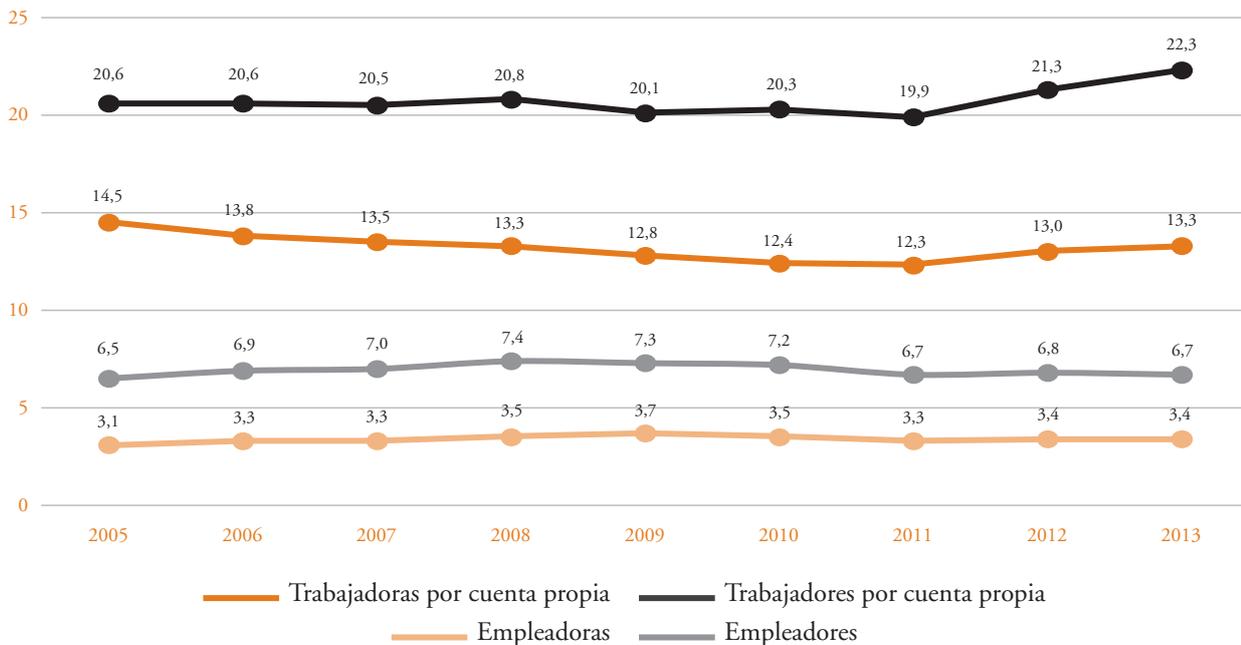
4. Falta de corresponsabilidad, *dobles jornadas* y penalización por maternidad

Pero en paralelo al problema de la segregación ocupacional de género existe el problema de la falta de corresponsabilidad de mujeres y hombres en el hogar. La progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral es ya un fenómeno muy avanzado y, sin embargo, su correlato, la progresiva incorporación de los varones a las tareas del hogar y de cuidado de hijos y otros dependientes, es un fenómeno mucho menos

Gráfico 5

Evolución de la participación femenina y de la masculina en el trabajo por cuenta propia y en el empresariado

Porcentaje de mujeres respecto del total de ocupadas y de varones respecto del total de ocupados



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).

avanzado en sociedades como la española. Este desajuste da lugar a que muchas mujeres, sobre las que recaen en gran medida las responsabilidades familiares, vean limitados su acceso o su progresión en el mercado laboral. Esta situación es particularmente importante en el momento en que se accede a la maternidad, lo que da lugar a que, en media, se observe un fenómeno de *penalización por maternidad* (*premium* por paternidad, para el caso de los varones). Además, por el lado de la demanda, esta situación es la que justifica la existencia de la discriminación estadística contra las mujeres en la contratación o la promoción (*contrato al candidato y no a la candidata porque ella, cuando acceda a la maternidad, puede que baje su dedicación al trabajo*). Como ejemplo de penalización profesional por maternidad, en el gráfico 6 se muestra cómo, de una muestra de 1.130 parejas con hijos pequeños de la Comunidad de Madrid, un 60,1% de las madres consideraban que el hecho de ser madres había perjudicado o ralentizado sus posibilidades

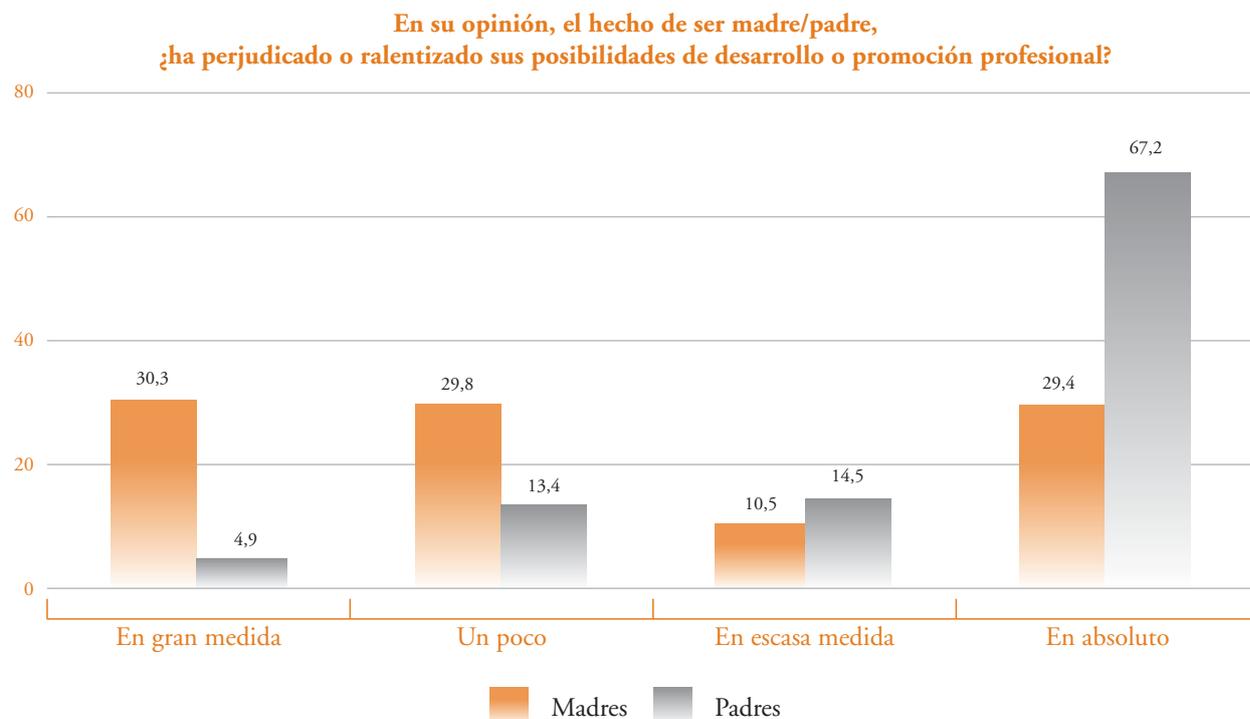
de desarrollo profesional, mientras que tan solo un 18,3% de los padres consideraban esto mismo.

5. Normas sociales y roles de género

Como sucede con las matrioskas rusas, detrás de cada causa de los desiguales resultados de hombres y mujeres observados en el mercado laboral aparece una nueva causa. ¿Qué hay detrás de la falta de corresponsabilidad y de la segregación de género en los estudios y en las ocupaciones? Detrás están las normas sociales tradicionales respecto del género; es decir, los roles y las actitudes de género tradicionales (que cambian, pero lentamente), y que los economistas también han sido capaces de modelizar, como hacen Akerlof y Kranton (2010) en su *economía de la identidad*. Estas actitudes de género tradicionales tienen que ver con el reparto desigual de tareas dentro del hogar entre madres y padres; o con la visión tradicional dentro de la empresa de que la conciliación de la vida laboral y familiar es algo

Gráfico 6**Penalización por maternidad (Comunidad de Madrid)**

Porcentaje de madres (padres) respecto del total de madres (padres)



Nota: Estos resultados se obtuvieron a partir de una muestra de 1.130 parejas con hijos pequeños en la Comunidad de Madrid, en 2012.

Fuente: Encuesta sobre el uso de los permisos parentales y sus consecuencias laborales, Instituto de la Mujer.

que tiene que ver con la plantilla femenina y no con la masculina (3); es decir, en parte explican por qué el grado de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las actividades de cuidados familiares es bajo. Pero además, esta asunción de roles de género tradicionales también se detecta, por ejemplo, en el momento (crítico) en que los/las estudiantes de secundaria eligen itinerarios formativos (los chicos relativamente más orientados hacia la ciencia y las ingenierías; las chicas más hacia las humanidades y las letras) que, en última instancia, mantienen en el tiempo el fenómeno de la segregación ocupacional de género (4).

6. ¿Qué hacer de cara a la salida de la crisis con las políticas de igualdad?

De lo anterior se desprende la conclusión general de que la situación de las mujeres en relación con la de

los varones en el mercado laboral español no ha experimentado grandes modificaciones a lo largo de los últimos años de crisis económica, en un contexto en el que existen todavía importantes diferencias en los resultados medios alcanzados por mujeres y hombres, así como en los determinantes de los mismos.

Por otra parte, el hecho de que por razones culturales (falta de corresponsabilidad, segregación en la educación...) el talento y la inversión en capital humano realizada en la población femenina no se aprovechen plenamente por el sistema productivo así como por el sistema de ciencia y tecnología, constituye una grave situación de despilfarro o desaprovechamiento de recursos humanos.

De manera que, como mínimo por razones ligadas al aumento en la competitividad y con vistas a alcanzar un mayor dinamismo de la economía española en el perio-

do de recuperación económica, resulta indicado seguir profundizando en las políticas de igualdad que se vienen aplicando hasta el presente, con los objetivos de reducir la segregación de género en el ámbito de estudios, de aumentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en los cuidados, de facilitar la conciliación y, finalmente, de *activar* o *empoderar* laboral y profesionalmente a muchas mujeres para que puedan desarrollar plenamente sus potenciales directivos o empresariales.

Algunas de las acciones en las que, a juzgar por lo analizado hasta ahora, habría que incidir serían las siguientes: a) en materia de política educativa, educación en igualdad con el objetivo, entre otras cosas, de reducir la incidencia de los roles y estereotipos de género tradicionales que con frecuencia condicionan la elección del área de estudios. b) El sistema de permisos parentales existente no debe primar a un progenitor de un sexo sobre el otro. Los permisos de paternidad y maternidad deben igualarse progresivamente, en la medida en que lo permita la evolución económica del país (la ley, a menudo, tiene un carácter ejemplarizante, y un permiso de maternidad de 16 semanas frente a uno de paternidad de 2 semanas empuja desde el comienzo el papel del padre como cuidador) (5). c) Mejorar las políticas de conciliación; en el caso de las políticas de conciliación de las empresas, éstas no deberían tener *sesgo femenino*; es decir, deben estar abiertas *de facto* tanto a las madres como a los padres. Por ejemplo, los planes de igualdad que elaboran las empresas (medianas o grandes) suelen incorporar medidas que facilitan la conciliación, pero a veces estas medidas se conciben o interpretan como destinadas a la plantilla femenina, lo que disuade a los varones a la hora de utilizarlas (*no es para ellos*). En este sentido, las acreditaciones o sellos del tipo *empresa familiarmente responsable* deberían contemplar como un aspecto fundamental el que la empresa (candidata a la acreditación) facilite de hecho el acceso de los varones a las medidas de conciliación. d) Aplicar medidas que favorezcan el acceso de las mujeres a los puestos directivos así como el emprendimiento femenino: orientación, formación, *mentoring*, incentivar a las empresas a

incorporar más mujeres (y más diversidad) a sus equipos directivos a través de campañas de concienciación, medidas en materia de certificación, códigos de buen gobierno, etcétera.

NOTAS

- (1) Sobre la brecha salarial en España véase el estudio del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012).
- (2) Sobre la evolución de la presencia de las mujeres en los consejos de administración en España, véase Mateos y cols. (2011).
- (3) Acerca del fenómeno del *sesgo femenino* en las políticas de conciliación, para el caso nórdico véase Holter (2007) y Haas y Hwang (2007); para el caso español, Albert y cols. (2010).
- (4) Sobre cómo influyen los estereotipos de género en la elección del ámbito de estudios durante la enseñanza secundaria véase Sainz (2011).
- (5) Acerca de la reforma de los sistemas de permisos parentales para dar cabida en ellos a los varones véase Meil (2011).

BIBLIOGRAFÍA

- Akerlof, G. A. y Kranton, R. E. (2010): *Identity Economics. How our identities shape our work, wages, and well-being*, Princeton University Press, Princeton (New Jersey).
- Albert, R.; Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A. y Palomo, M. T. (2010): «¿Tienen las políticas de conciliación un sesgo femenino?», *CLM Economía*, 17, 141-168.
- Haas, L. y Hwang, P. (2007): «Gender and organizational culture: Correlates of companies' responsiveness to fathers in Sweden», *Gender and Society*, 21, 52-79.
- Holter, Ø. G. (2007): «Men's work and family reconciliation in Europe», *Men and Masculinities*, 9, 425-456.
- Mateos, R.; Gimeno, R. y Escot, L. (2011): «Disentangling Discrimination on Spanish Boards of Director», *Corporate Governance: An International Review*, 19(1), 77-95, 2011.
- Meil, G. (2011): «El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa», *Revista Latina de Sociología*, 1, 61-97.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012): *Los determinantes de la brecha salarial de género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Sainz, M. (2011): «Factors which influence girls' orientations to ICT subjects in schools. Evidence from Spain», *International Journal of Gender, Science and Technology*, 3(2), 387-406.