



“Habrá igualdad de género en la sociedad cuando haya igualdad de género en el hogar”

José Andrés Fernández Cornejo

Universidad Complutense de Madrid,

Grupo de investigación Complutense

“Análisis económico de la diversidad y políticas de igualdad” (AEDIPI)

<http://www.ucm.es/aedipi>

jafercor@ccee.ucm.es

Cátedra Europa 2017

30 de marzo de 2017



Punto de partida: brecha salarial

Brecha salarial de género en España 2014

Brecha salarial en España (2014)			
	Mujeres	Hombres	Brecha
Salario medio anual bruto	19.744,8 €	25.727,2 €	23,3%

Encuesta de Estructura Salarial,

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

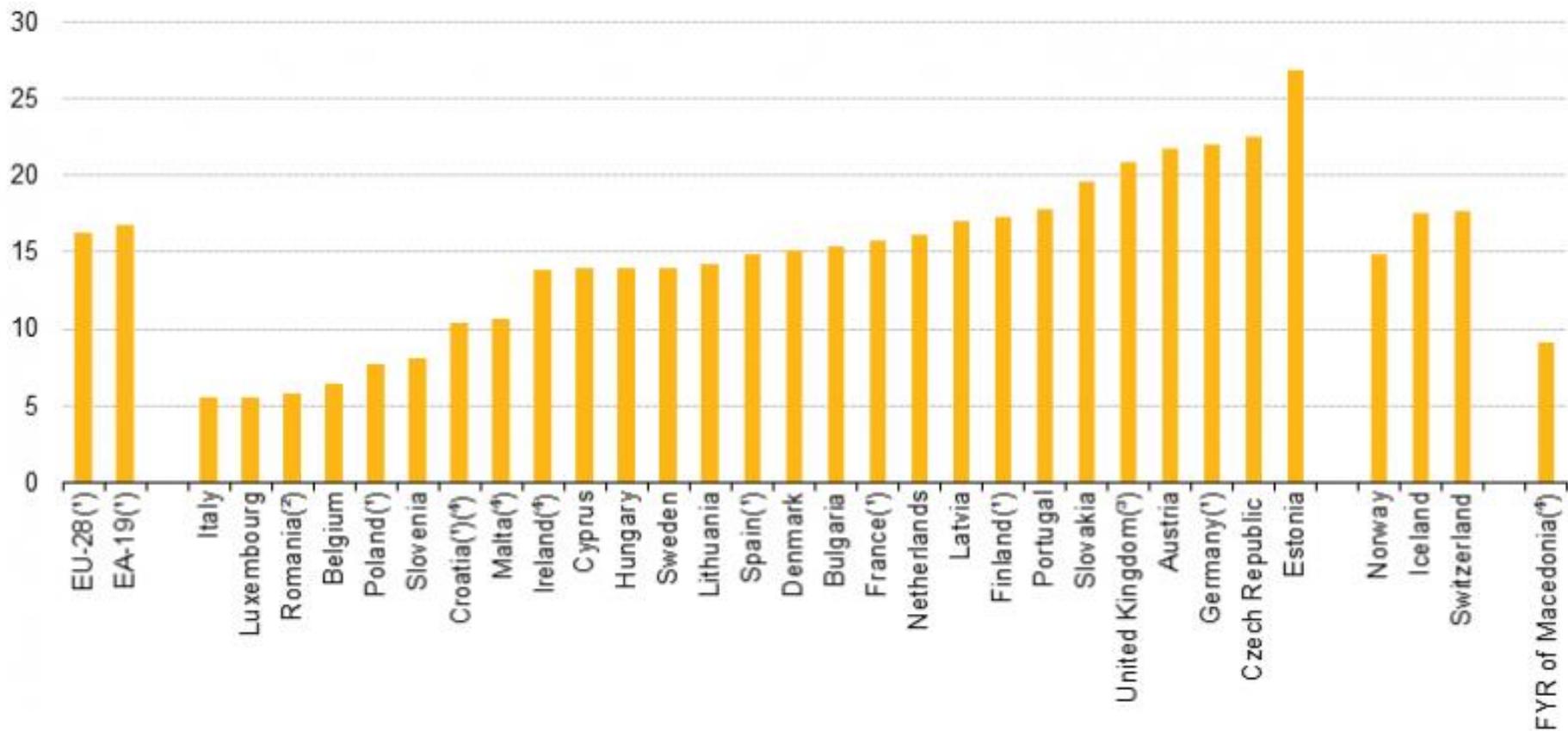
Brecha salarial de género en España 2014

Brecha salarial en España (2014)			
	Mujeres	Hombres	Brecha
Salario medio anual bruto	19.744,8 €	25.727,2 €	23,3%
Salario medio anual bruto por hora	13,56 €	15,84 €	14,4%

Encuesta de Estructura Salarial,

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

Brecha salarial de género en Europa 2015



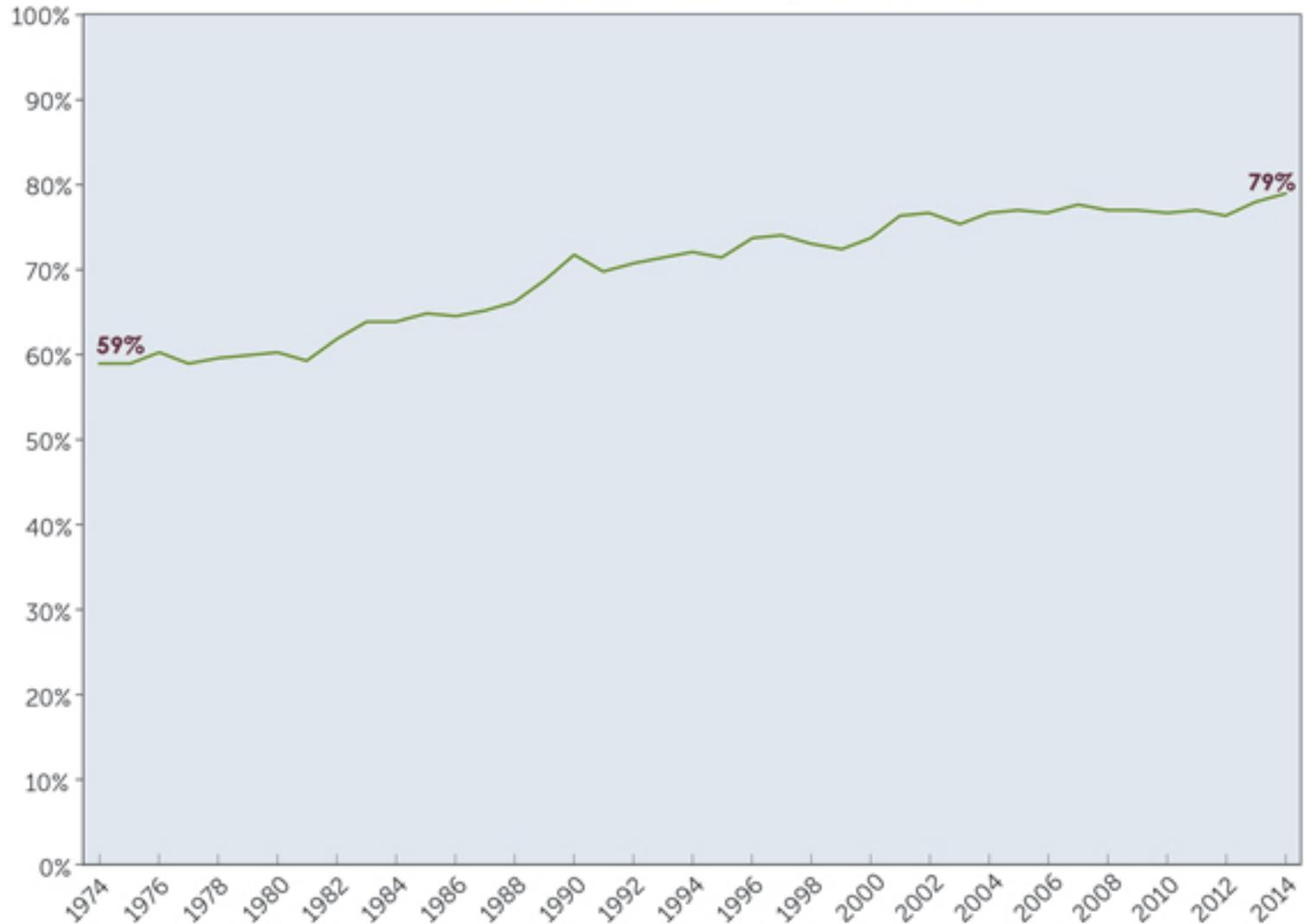
Eurostat

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/main-tables>

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Evolución de la brecha salarial de género en EEUU a largo plazo

Women's Median Annual Earnings as a Percentage of Men's Median Annual Earnings for Full-time, Year-round Workers, 1974–2014



¿Causas directas de la brecha salarial?

- Menor participación laboral de la mujer (trabajo a tiempo parcial)
- Segregación ocupacional y sectorial de género
- Segregación vertical (baja presencia femenina en los puestos de dirección)
- Discriminación y sesgos contra las trabajadoras

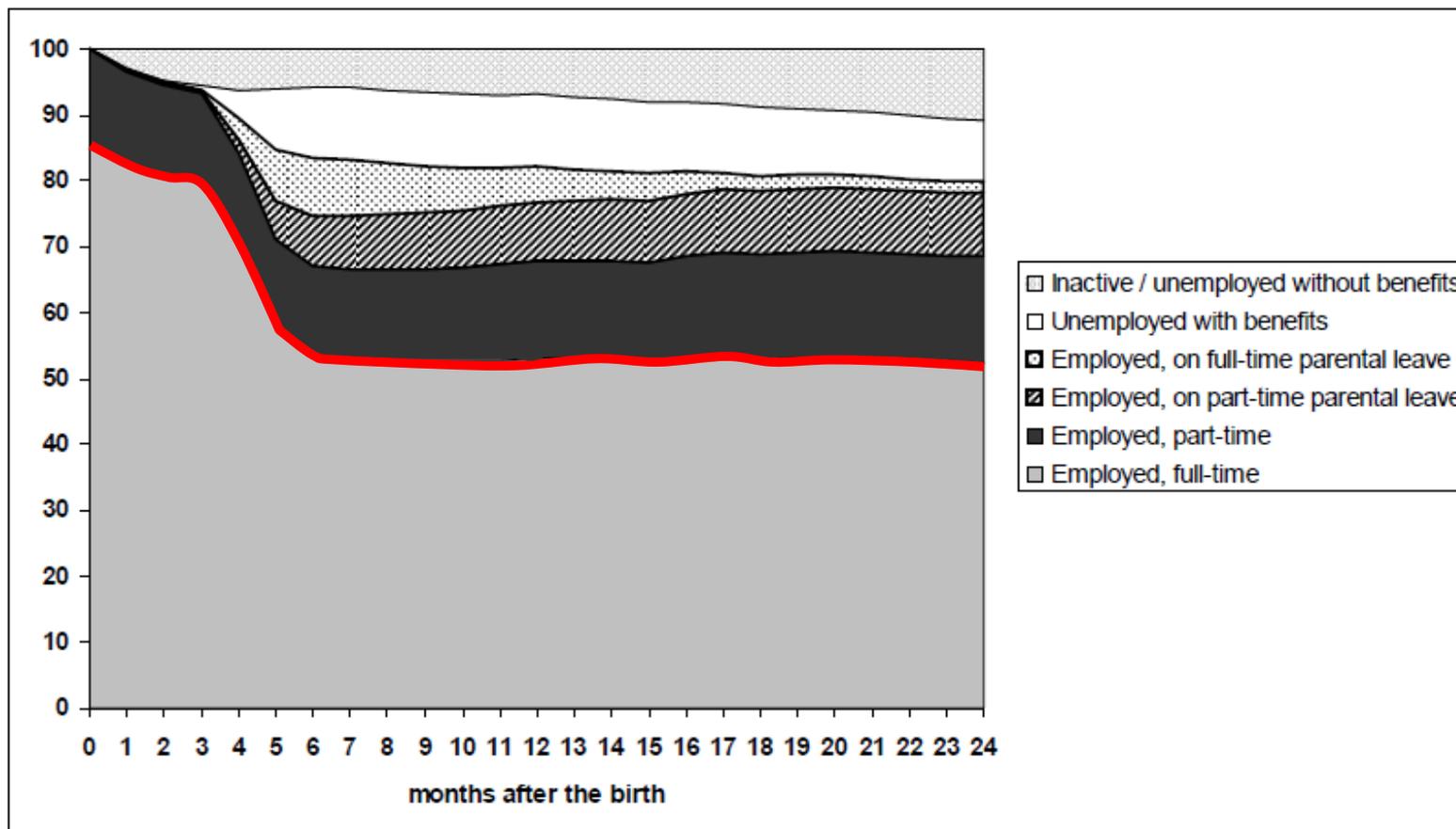
- Detrás de esas causas directas están las **normas sociales de género y la situación de desigualdad de género estructural**
- **Dos ámbitos en que se manifiesta esa desigualdad de género estructural son:**
 - La existencia de **estereotipos y sesgos de género** que afectan negativamente a las mujeres en el mercado laboral.
 - La **falta de corresponsabilidad mujer-hombre** en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos

Falta de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y penalización por maternidad.

Ejemplo de lo que sucede al tener un hijo...

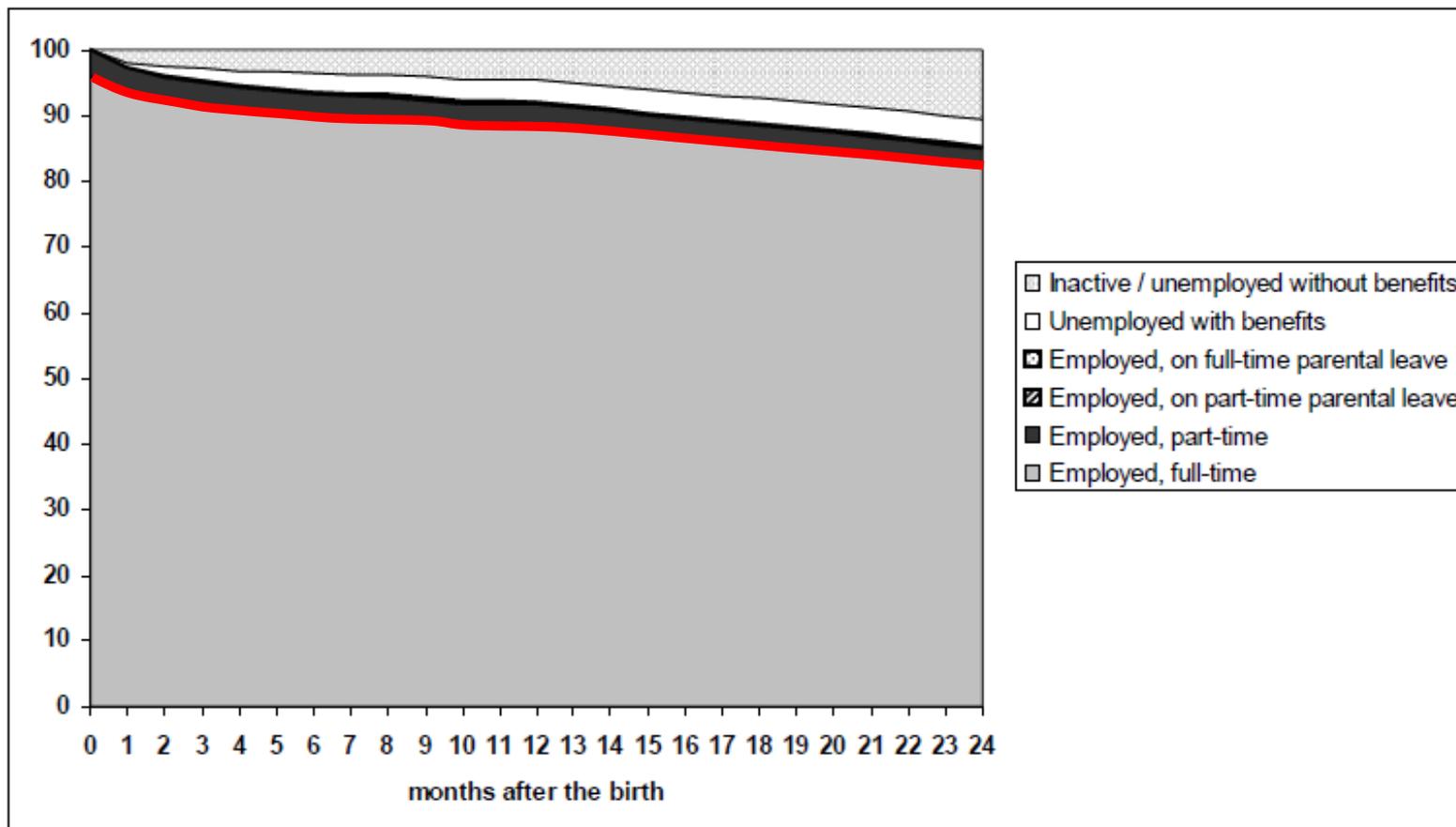
¿Cómo es la reincorporación al trabajo tras tener un hijo/a?

Evolución de la relación laboral de las **madres** que tenían empleo en el momento de tener su primer hijo. España: cohorte de niños/as nacidos en 2005 y 2006.

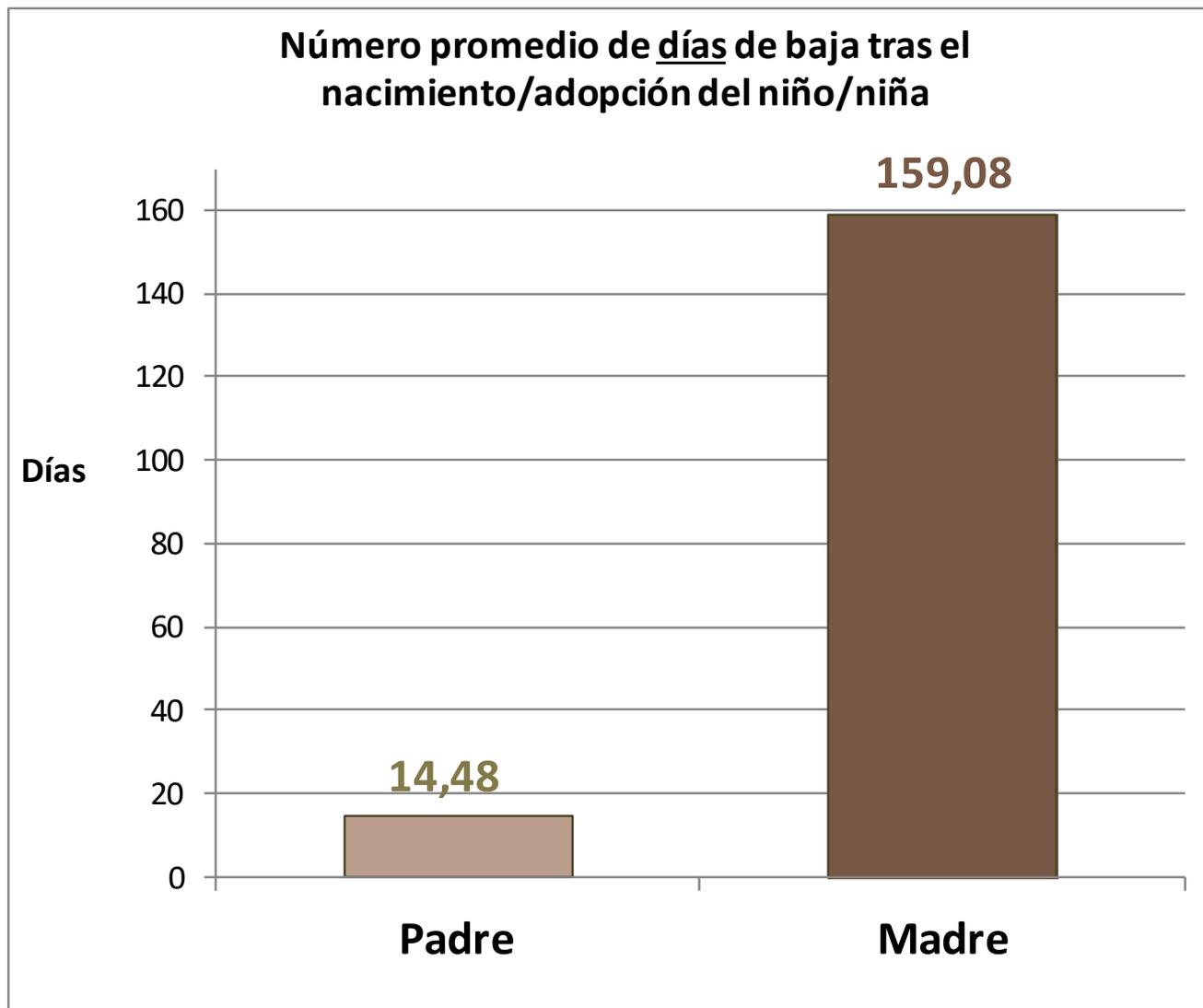


¿Cómo es la reincorporación al trabajo tras tener un hijo/a?

Evolución de la relación laboral de los **padres** que tenían empleo en el momento de tener su primer hijo. España: cohorte de niños/as nacidos en 2005 y 2006.

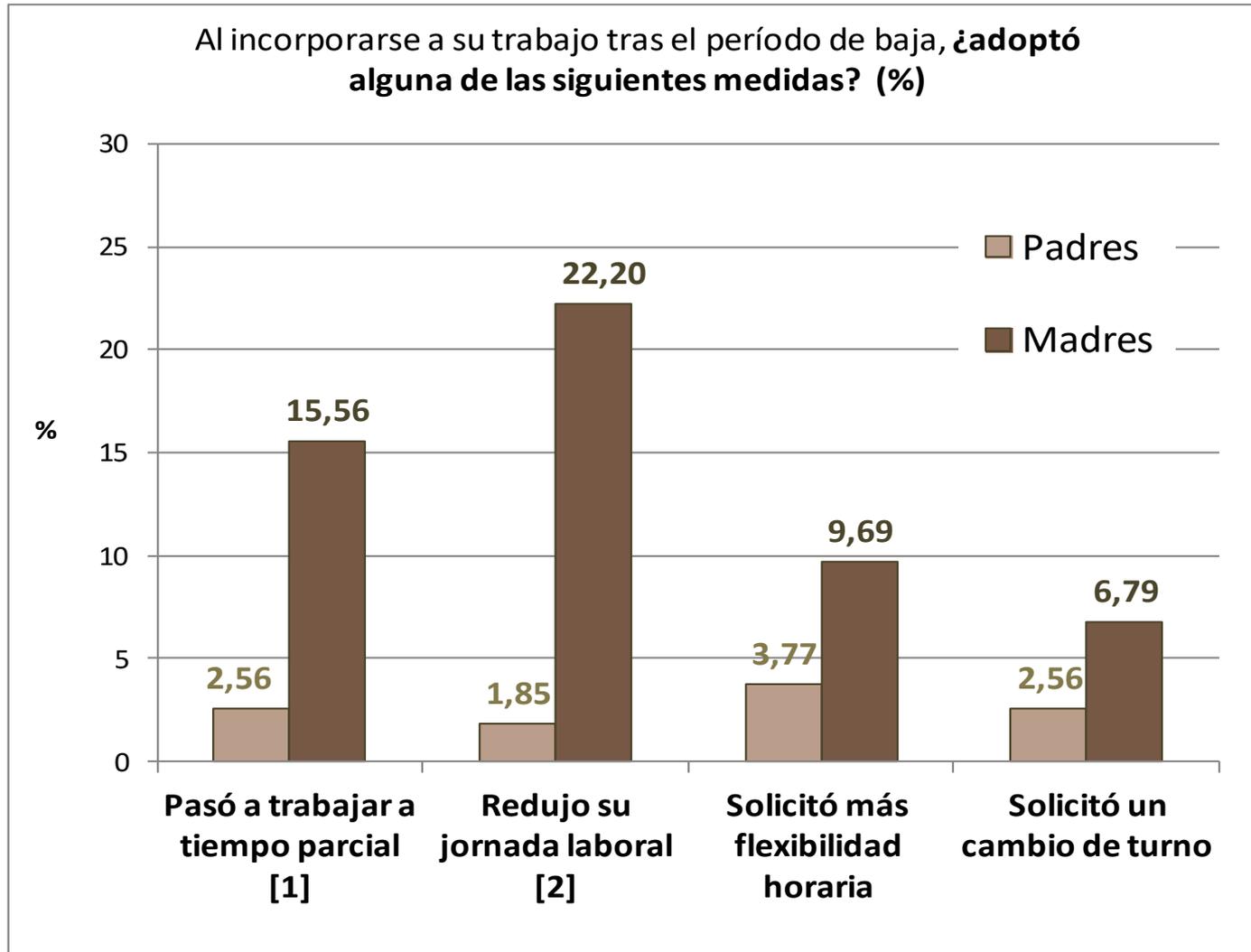


Los padres utilizan las medidas de conciliación mucho menos que las madres



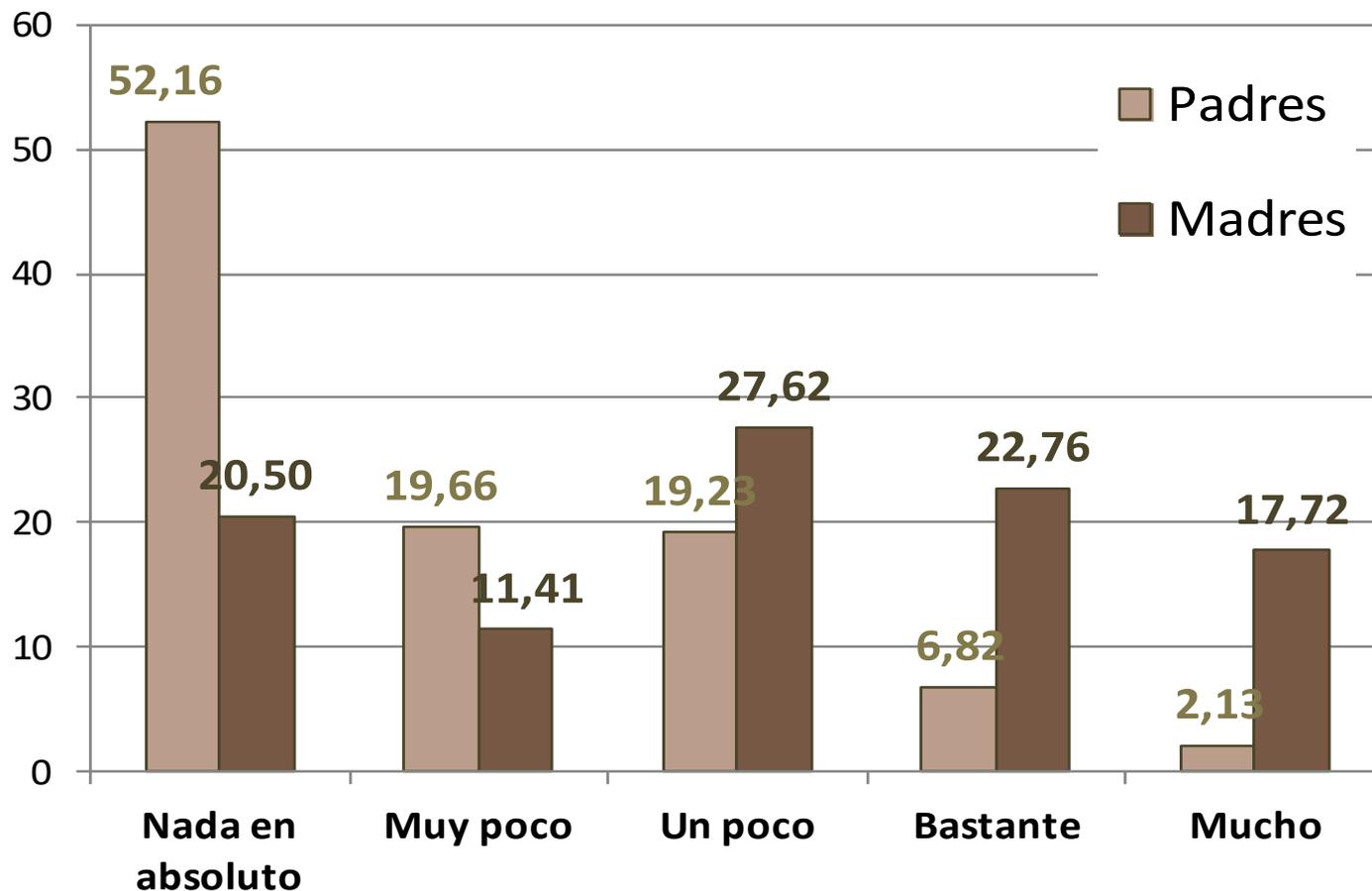
Filtro: madres/padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

Fuente: ENCUESTA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL ENTRE LAS PAREJAS CON HIJOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2017-01-22-RESULTADOS%20preliminares%20Encuesta%20Colegios.pdf>



Filtro: madres/padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

En su opinión, el hecho de ser padre/madre, ¿ha perjudicado o ralentizado sus posibilidades de desarrollo o promoción profesional?



Filtro: madres/padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

Baja participación de los padres en las diferentes actividades de cuidados infantiles.

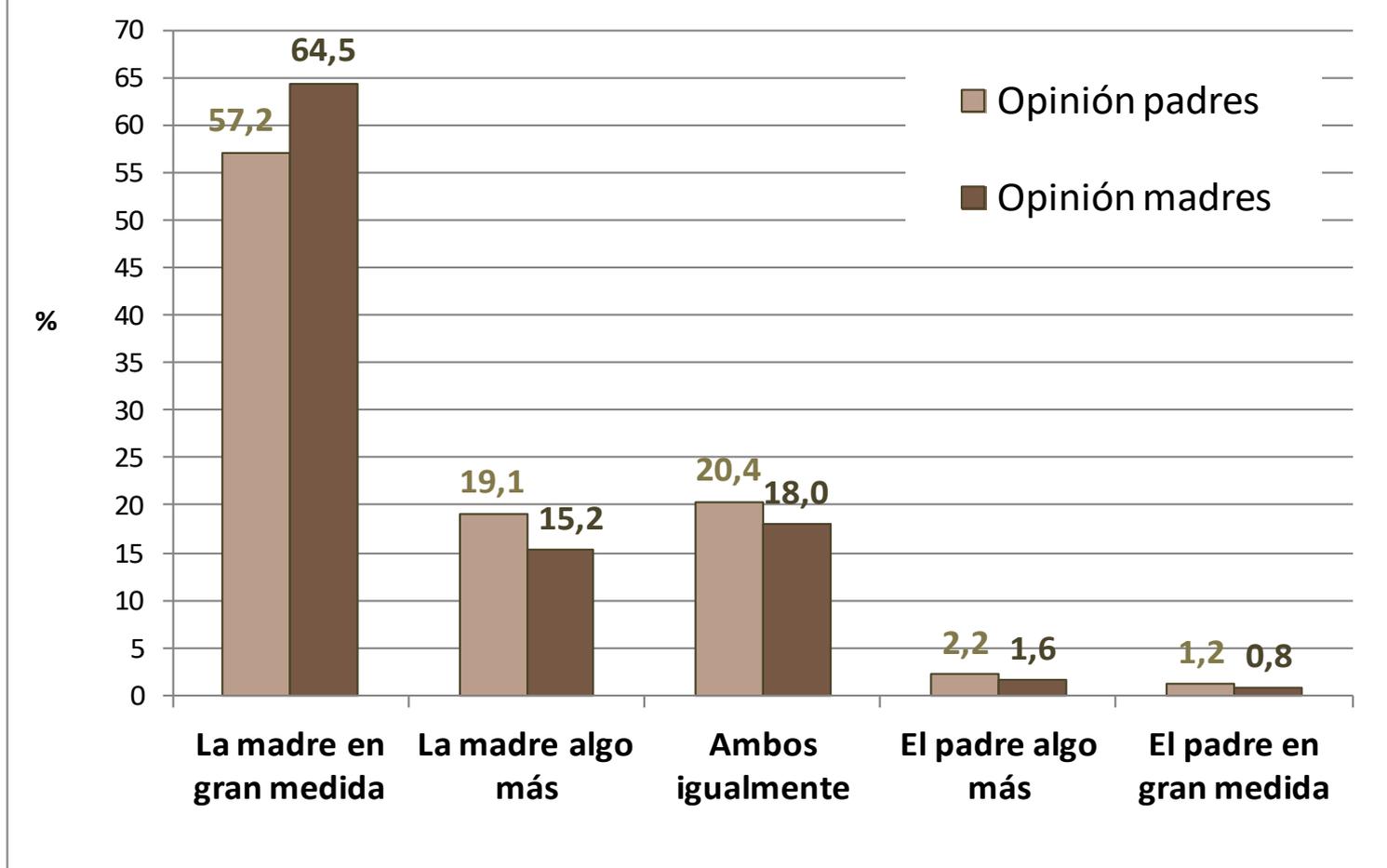
En el día a día, quién se ocupa de las siguientes actividades?

(Puntuaciones medias).

Escala de 1 a 5, donde: "1=La madre en gran medida" ... "5=El padre en gran medida".



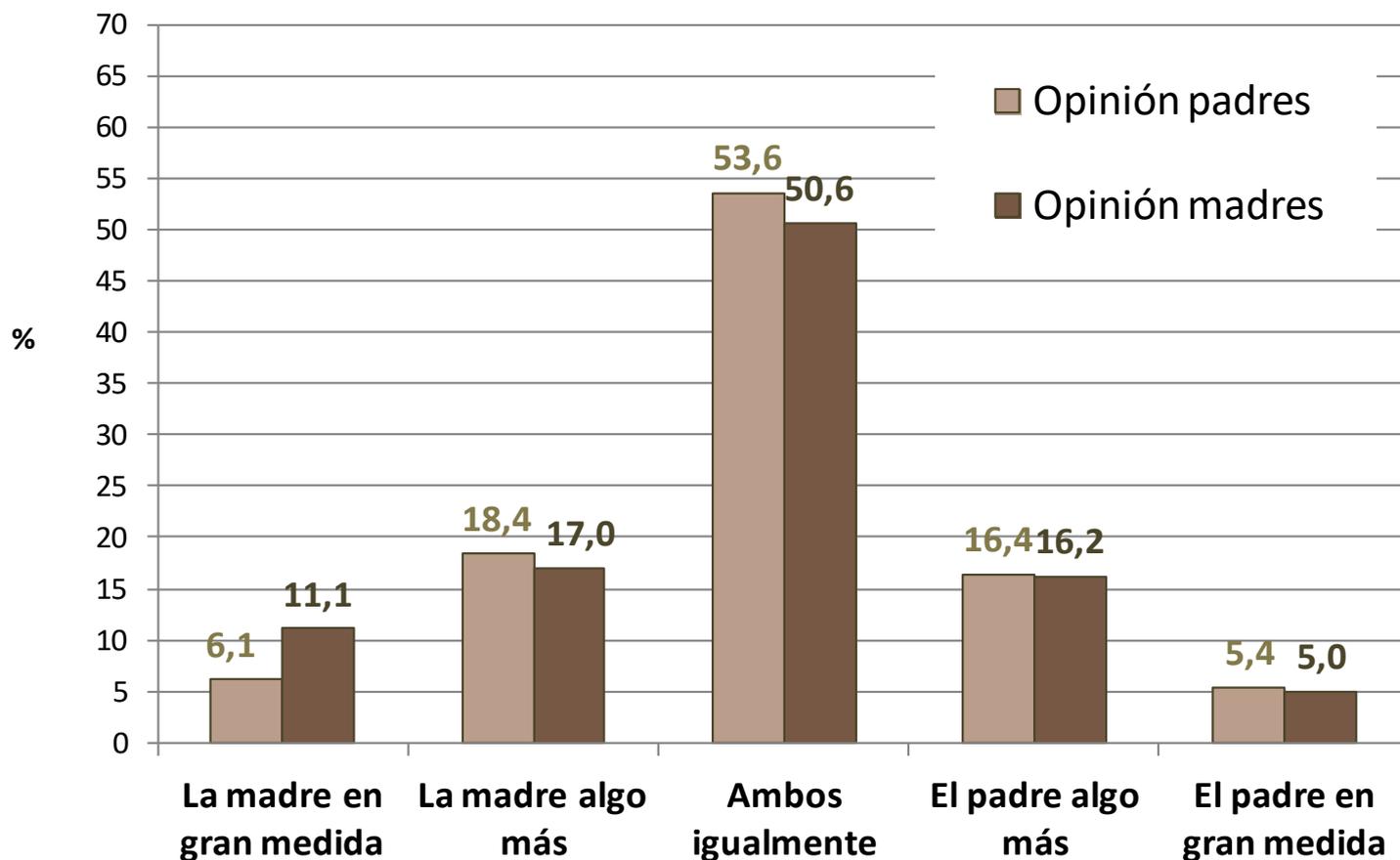
En el día a día, quién de los dos miembros de la pareja se ocupa/ocupaba de
(h) Lavar la ropa del niño/a. (%)



Filtro: madres/padres que vivían en el mismo hogar.

Fuente: ENCUESTA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL ENTRE LAS PAREJAS CON HIJOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2017-01-22-RESULTADOS%20preliminares%20Encuesta%20Colegios.pdf>

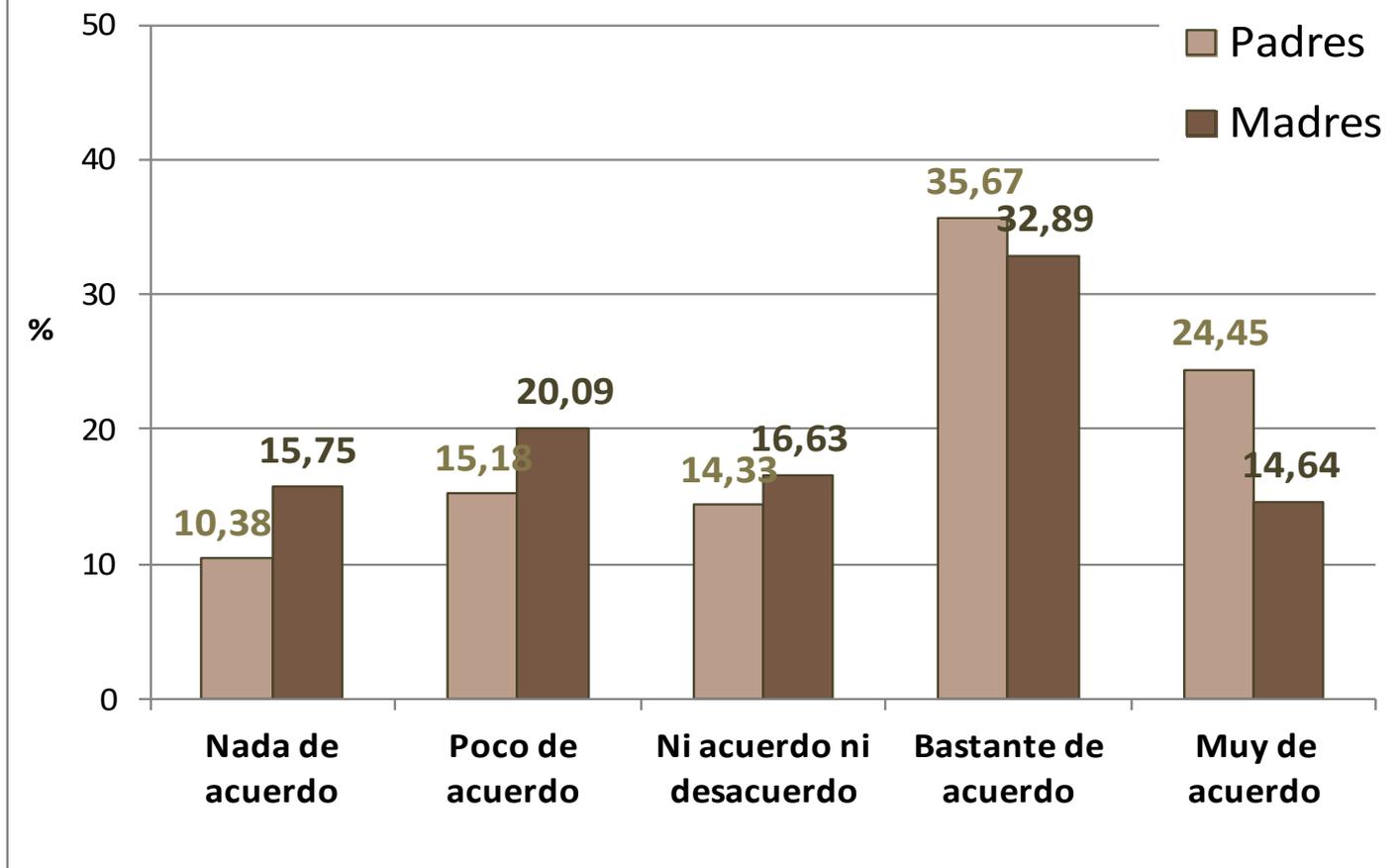
En el día a día, quién de los dos miembros de la pareja se ocupa/ocupaba de
(j) Jugar con el niño/a en casa. (%)



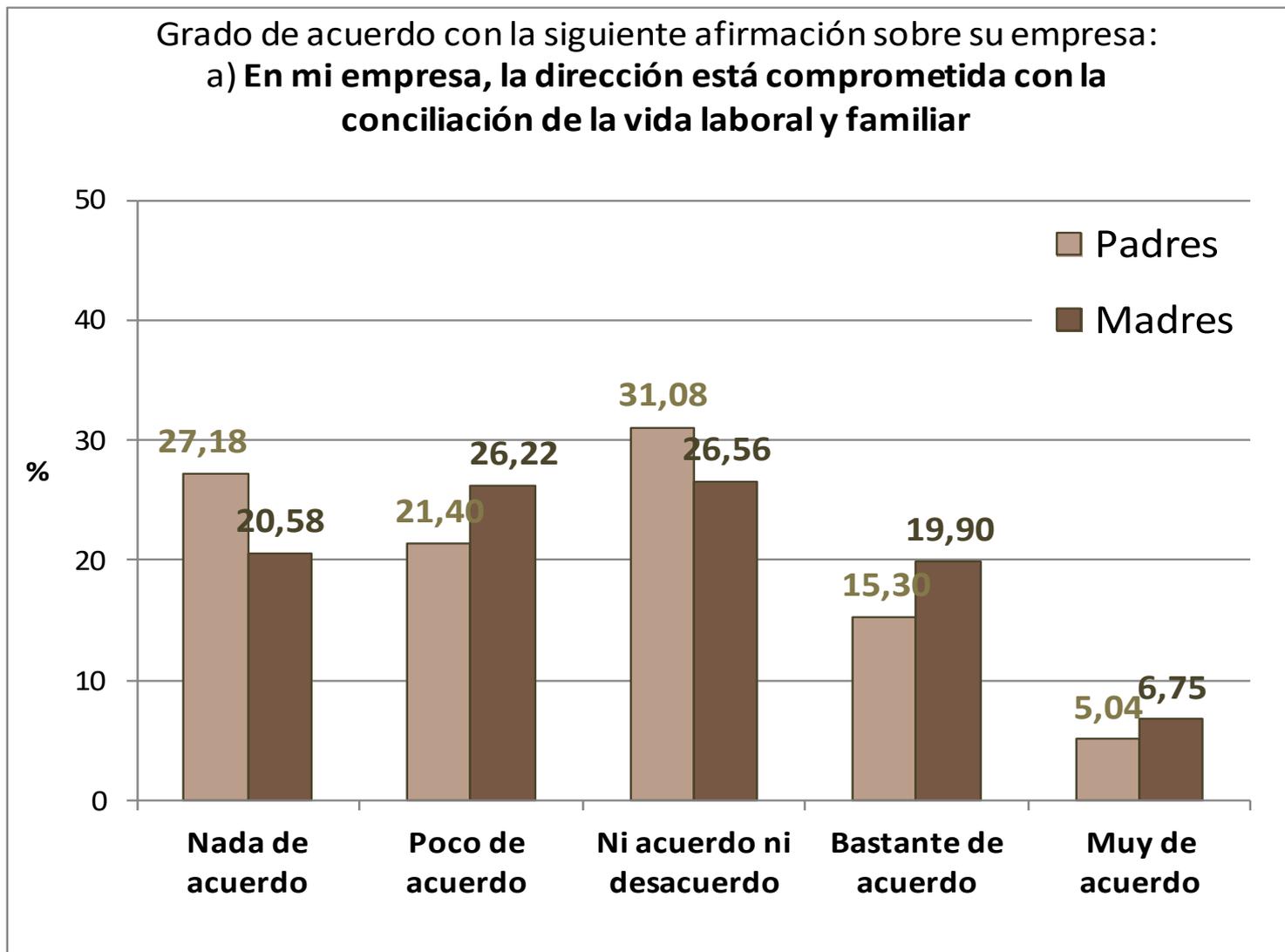
Filtro: madres/padres que vivían en el mismo hogar.

Alta percepción de una situación de “conflicto trabajo-familia”
entre los padres varones”

Grado de acuerdo con la siguiente afirmación:
b) La cantidad de tiempo que necesito para mi trabajo hace que me resulte complicado satisfacer mis responsabilidades familiares

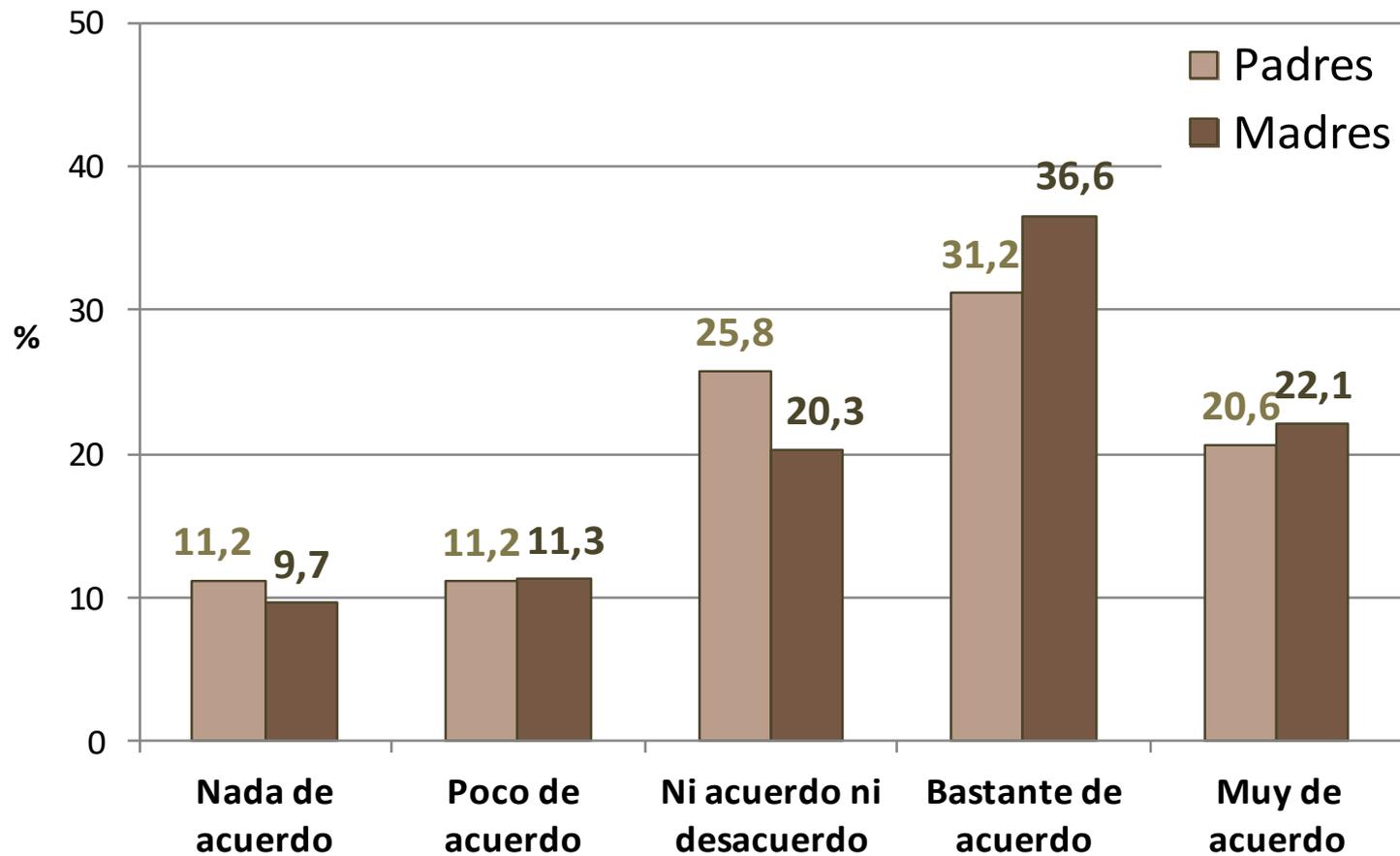


Filtro: madres/padres madres/padres asalariados en el momento de realizar la encuesta



Filtro: madres/padres madres/padres asalariados en el momento de realizar la encuesta

Grado de acuerdo con la siguiente afirmación sobre su empresa:
 p) En mi empresa se considera más “natural” que una madre solicite un permiso, excedencia o una reducción de jornada por cuidado de hijos pequeños, que el que lo solicite un padre



Filtro: madres/padres madres/padres asalariados en el momento de realizar la encuesta

¿Penalización por maternidad por el lado de la demanda?

Experimento relacionado con los estereotipos negativos sobre el rendimiento laboral de las madres

Estudio de Correll *et al.* (2007):

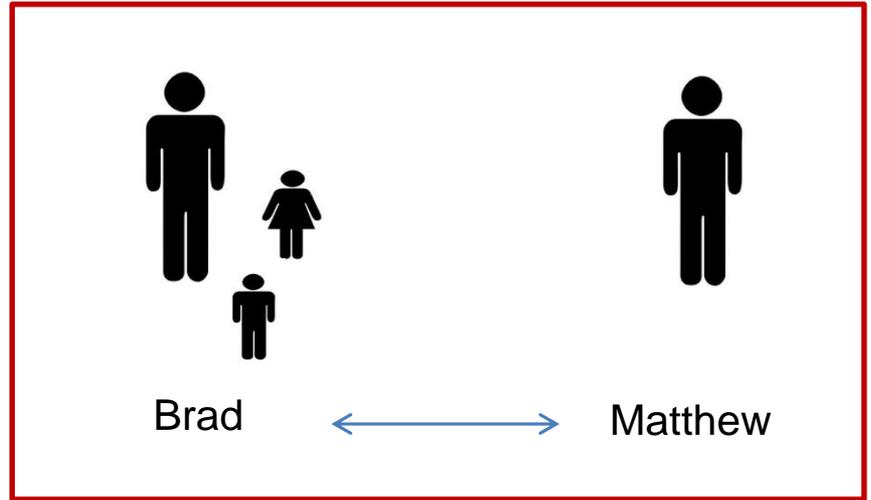
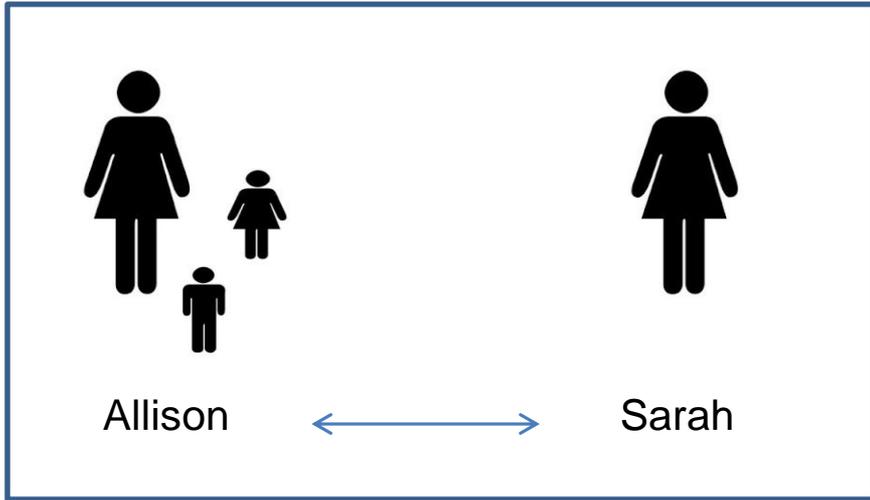
Correll, S. J; Benard, S.; & Paik, I. (2007):

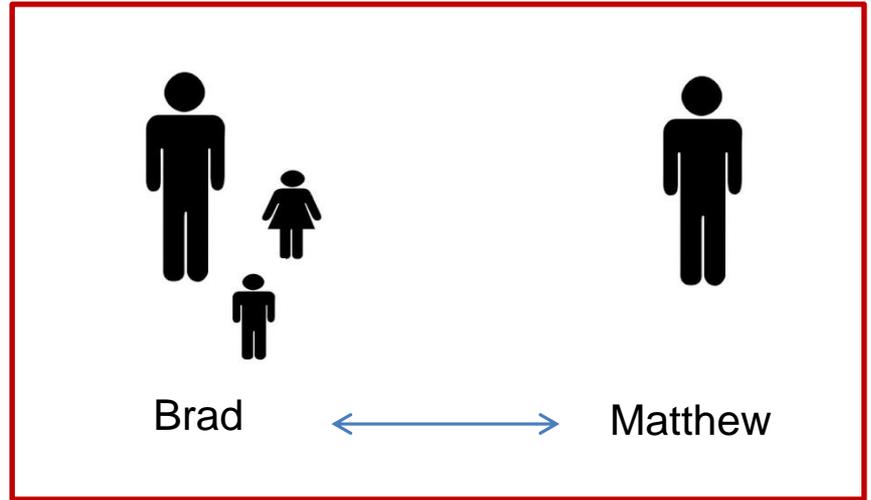
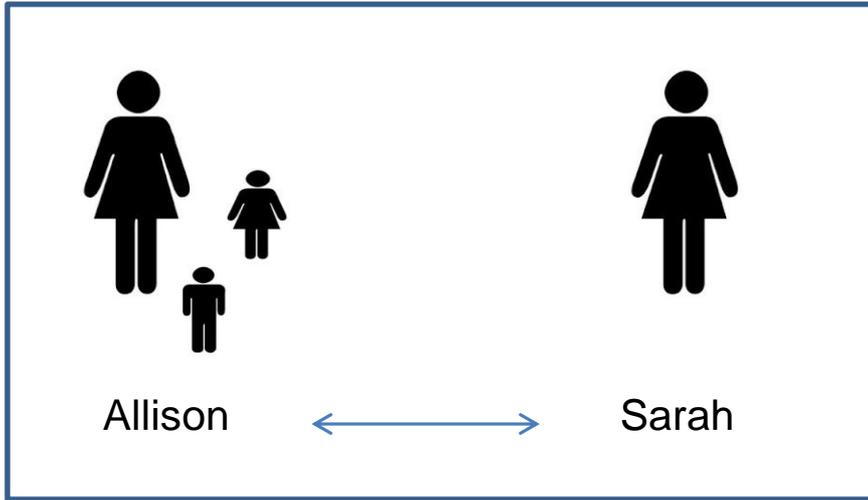
“Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?”,

American Journal of Sociology, 112(5), pp. 1297-1339

<http://gender.stanford.edu/sites/default/files/motherhoodpenalty.pdf>

- Muestra de 192 estudiantes de grado de una universidad de EEUU
- Tenían que evaluar un par de candidaturas para una empresa que se supone que quería contratar a alguien para un puesto de responsable del área de marketing.
- La mitad de los participantes evaluaban dos candidaturas madre/no madre y la otra mitad evaluaban dos candidaturas padre/no padre

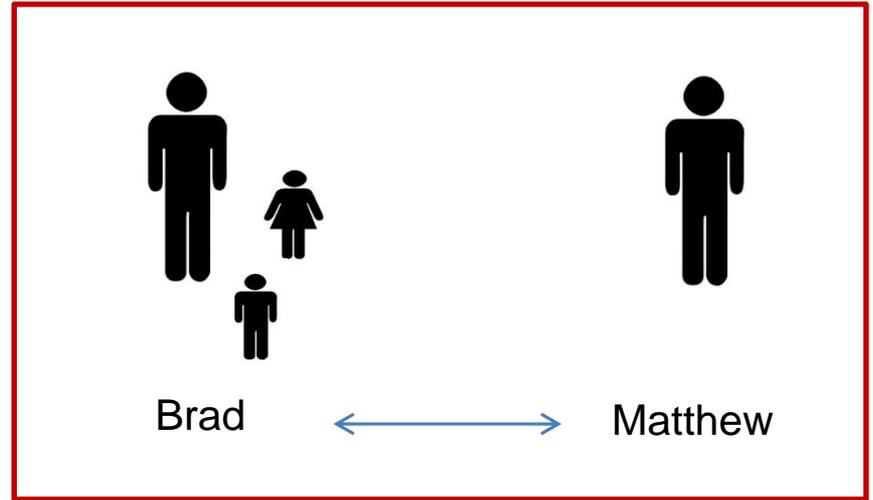
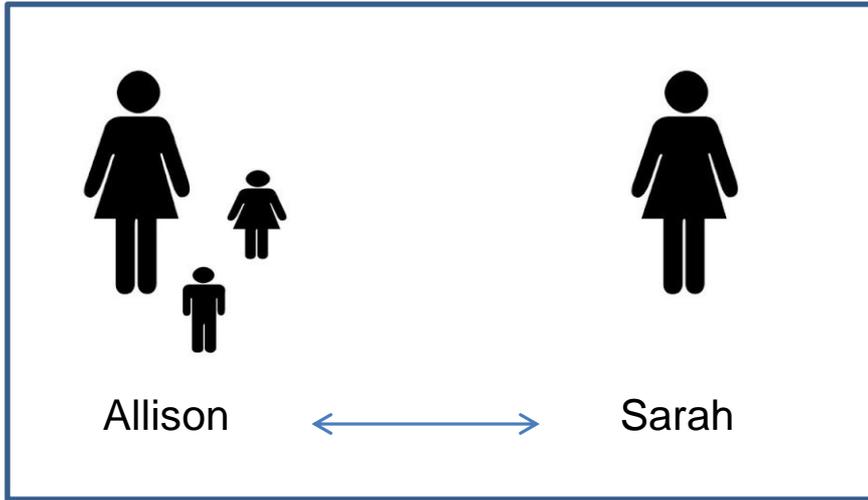




Contrataría

47%

84%



Contrataría

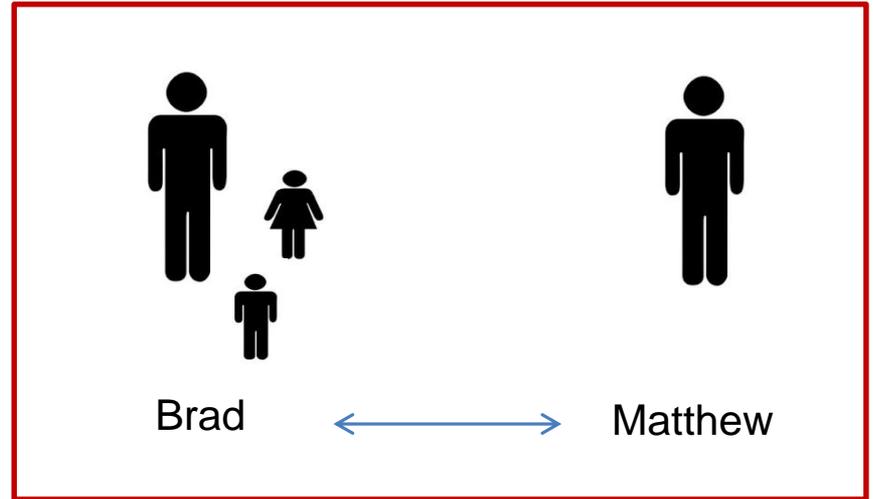
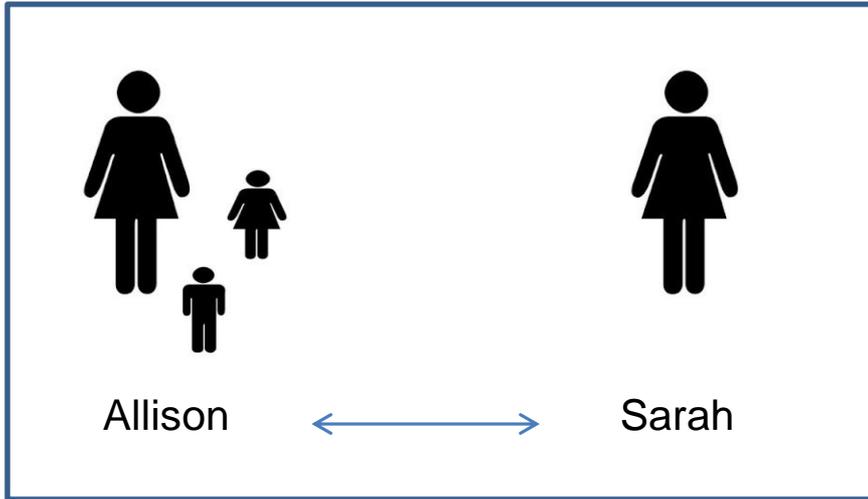
47%

84%

Salario ofrecido

137.000\$

148.000\$



Contrataría

47%

84%

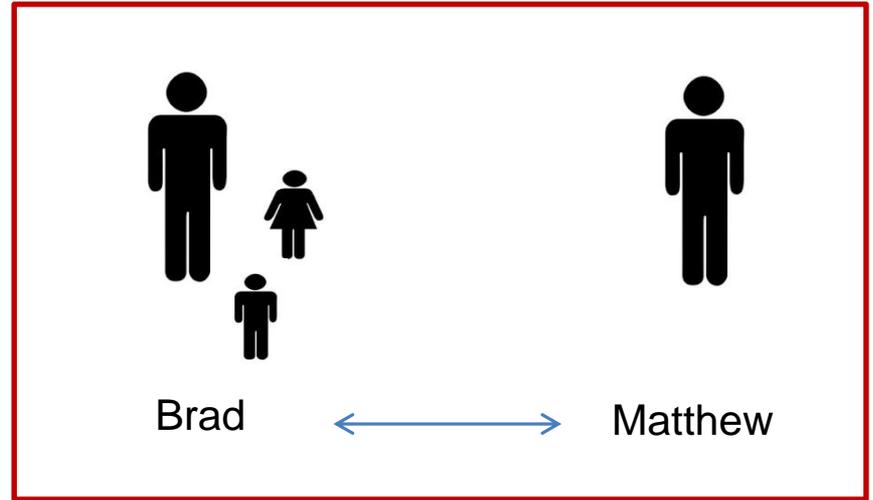
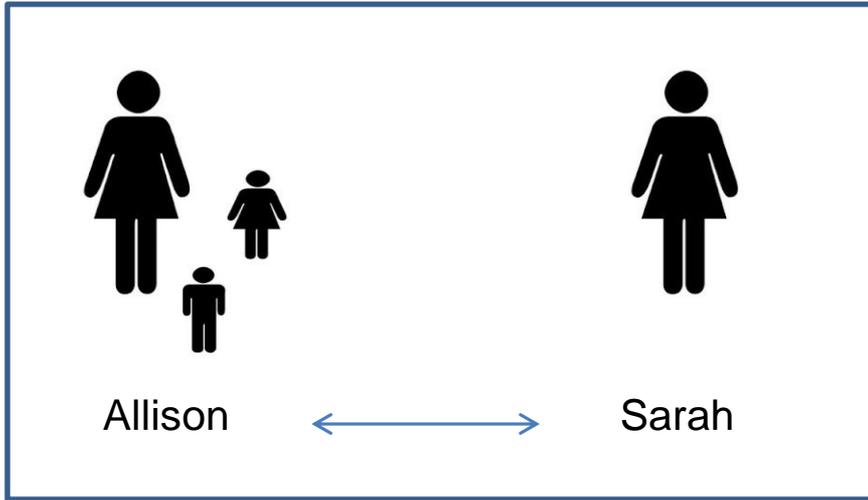
73%

62%

Salario ofrecido

137.000\$

148.000\$



Contrataría

47%

84%

73%

62%

Salario ofrecido

137.000\$

148.000\$

150.000\$

144.000\$

Pero también parece que existe penalización contra los padres varones que usan las medidas de conciliación

Experimento piloto realizado con 53 alumnos que tienen que evaluar un cv:

¿Es penalizado laboralmente el trabajador (cualificado) que utiliza las medidas de conciliación ?

(Vandello et al. 2013)

4 condiciones experimentales (asignadas aleatoriamente entre los participantes):

- [C.1] Varón (Manuel) utiliza la reducción de jornada
- [C.2] Varón (Manuel) **no utiliza** la reducción de jornada
- [C.3] Mujer (María) utiliza la reducción de jornada
- [C.4] Mujer (María) **no utiliza** la reducción de jornada

Descripción

Manuel es un consultor asociado de 32 años, licenciado en Administración y Dirección de Empresas y Máster en Business Administration (MBA). Ha estado trabajando en su empleo actual en la sede de Deloitte Consulting en Madrid durante seis años. La empresa está especializada en la actividad de consultoría con organizaciones que desean tener un funcionamiento más eficiente a través de una gestión eficaz de los recursos humanos. Los empleos de consultor con Deloitte Consulting son atractivos y bien pagados, y hay mucha competencia para acceder a ellos. Cuando trabaja con un cliente, las tareas de Manuel incluyen identificar cuestiones, planificar y ejecutar entrevistas y análisis, sintetizar conclusiones y traducirlas en recomendaciones, y asistir y ayudar en la implementación de los cambios en las organizaciones de sus clientes. Las aficiones de Manuel incluyen el running y la música.

Manuel y su mujer han tenido recientemente su primer bebé. Hace unos pocos años, Deloitte Consulting instituyó un programa que permite a los empleados la opción de trabajar a tiempo parcial (25-30 horas a la semana), para los casos en que se tengan circunstancias personales que hagan difícil trabajar a tiempo completo. Manuel decidió inscribirse en ese programa, y en la actualidad se toma las tardes libres para cuidar del niño en casa.

Descripción

Manuel es un consultor asociado de 32 años, licenciado en Administración y Dirección de Empresas y Máster en Business Administration (MBA). Ha estado trabajando en su empleo actual en la sede de Deloitte Consulting en Madrid durante seis años. La empresa está especializada en la actividad de consultoría con organizaciones que desean tener un funcionamiento más eficiente a través de una gestión eficaz de los recursos humanos. Los empleos de consultor con Deloitte Consulting son atractivos y bien pagados, y hay mucha competencia para acceder a ellos. Cuando trabaja con un cliente, las tareas de Manuel incluyen identificar cuestiones, planificar y ejecutar entrevistas y análisis, sintetizar conclusiones y traducirlas en recomendaciones, y asistir y ayudar en la implementación de los cambios en las organizaciones de sus clientes. Las aficiones de Manuel incluyen el running y la música.

Manuel y su mujer han tenido recientemente su primer bebé. Hace unos pocos años, Deloitte Consulting instituyó un programa que permite a los empleados la opción de trabajar a tiempo parcial (25-30 horas a la semana), para los casos en que se tengan circunstancias personales que hagan difícil trabajar a tiempo completo. Si bien Manuel podría haber hecho uso de este programa, prefirió no hacerlo y en la actualidad trabaja en la oficina 40 horas a la semana, cinco días.

Evaluaciones realizadas por estos 53 alumnos/as

Condición --->	1 Padre que <u>usa</u> la reducción de jornada		2 Padre que <u>NO usa</u> la reducción de jornada		Total	
	N	Media	N	Media	N	Media
Aumento salarial (0-8%)	27	3,030	26	5,827	53	4,402
	N	Media (1-7)	N	Media (1-7)	N	Media
1. Comprometido trabajo	27	4,556	26	6,423	53	5,472
2. Confiable	27	4,926	26	5,538	53	5,226
3. Dedicado/implicado	27	4,556	26	5,962	53	5,245
4. Valioso	27	4,741	26	5,692	53	5,208
5. Darle importante tarea	27	4,519	26	5,500	53	5,000
6. Pieza clave	27	4,333	26	5,269	53	4,792
7. Alguien con quien trabajar	27	4,889	26	4,692	53	4,792
8. Persistente tareas	27	4,481	26	6,000	53	5,226
9. Trabajador eficaz	27	4,926	26	5,577	53	5,245
10. Recomendarías promoción	27	4,630	26	5,269	53	4,943

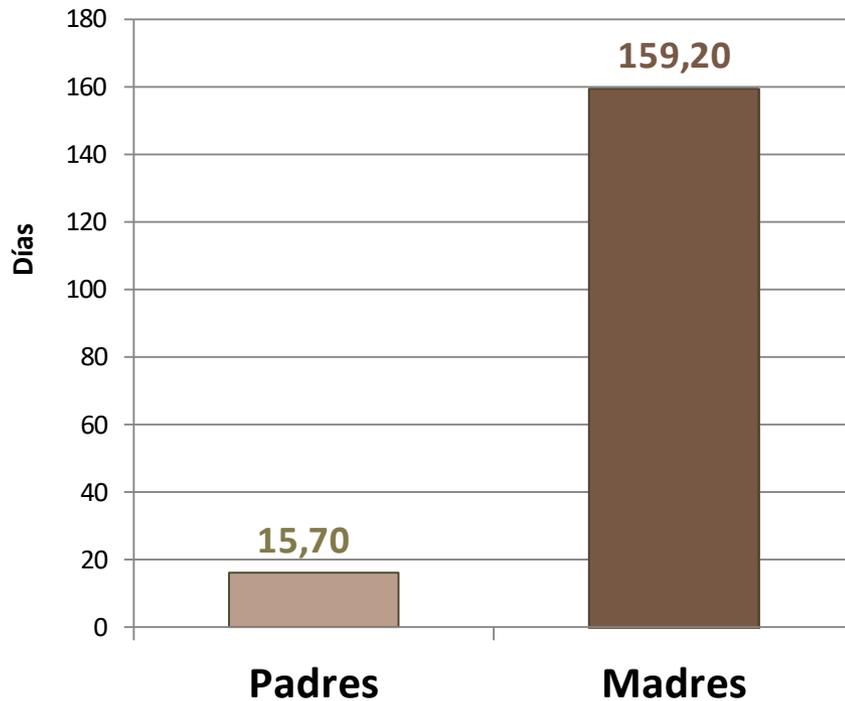
Condición --->	1		2		Total	
	Padre que <u>usa</u> la reducción de jornada		Padre que <u>NO usa</u> la reducción de jornada		N	Media
Rasgos	N	Media (1-7)	N	Media (1-7)	N	Media
1. Competente	27	4,926	25	5,760	52	5,327
2. Tiene sentido para los negocios	27	4,667	26	5,346	53	5,000
3. Inseguro	27	2,222	26	2,846	53	2,528
4. Egoísta	27	2,037	26	3,269	53	2,642
5. Respetado	27	4,630	26	4,923	53	4,774
6. Dominante	27	3,370	25	4,480	52	3,904
7. Humilde	27	4,444	26	4,692	53	4,566
8. Cariñoso	27	5,370	26	3,577	53	4,491
9. Alto en autoestima	27	5,037	26	4,692	53	4,868
10. Indeciso	27	1,926	26	2,615	53	2,264
11. Orientado hacia lo profesional	27	4,815	26	6,231	53	5,509
12. Crédulo/ingenuo	27	2,444	26	3,077	53	2,755
13. Controlador	27	3,296	26	4,231	53	3,755
14. Simpático	27	4,630	26	4,115	53	4,377
15. Interesado por los niños	27	5,926	26	3,000	53	4,491
16. Exigente	27	4,593	26	5,423	53	5,000
17. Capaz	27	5,593	26	5,500	53	5,547
18. Tiene habilidades de liderazgo	27	3,778	26	4,615	53	4,189
19. Débil	27	2,296	26	2,615	53	2,453

(Continuación)

Condición --->	1		2		Total	
	Padre que <u>usa</u> la reducción de jornada		Padre que <u>NO usa</u> la reducción de jornada			
Rasgos	N	Media (1-7)	N	Media (1-7)	N	Media
21. Inteligente	27	5,444	26	5,346	53	5,396
22. Honesto	27	5,185	26	4,692	53	4,943
23. Emotivo/Sensible	27	5,296	26	3,000	53	4,170
24. Competitivo	27	5,222	26	5,885	53	5,547
25. Agresivo	27	2,704	26	3,462	53	3,075
26. Dubitativo	26	2,115	26	2,692	52	2,404
27. Ordenado	27	5,037	26	5,038	53	5,038
28. Bondadoso	27	4,815	26	3,962	53	4,396
29. Buena persona	27	5,148	26	4,500	53	4,830
30. Corrupto	27	1,704	26	1,692	53	1,698
31. Amistoso	27	4,630	26	4,038	53	4,340
32. Habilidoso	27	5,111	26	4,808	53	4,962
33. Femenino	27	2,148	26	1,538	53	1,849
34. Sensible hacia los demás	27	5,000	26	3,385	53	4,208
35. Con altos valores morales	27	4,889	26	3,731	53	4,321
36. Poderoso/influyente	27	3,630	26	4,654	53	4,132
37. Exitoso	27	5,000	26	5,154	53	5,075
38. Intimidante	27	2,704	26	4,346	53	3,509
39. Prestigioso	27	4,519	26	4,808	53	4,660
40. Sincero	27	5,074	26	4,808	53	4,943

¿Cómo hacer para que se avance en corresponsabilidad en los cuidados?
Una medida fundamental: igualar el permiso de paternidad con el de maternidad

Número promedio de días de baja tras el nacimiento/adopción del niño/niña en **ESPAÑA (2016)**



Número promedio de días de baja tras el nacimiento/adopción del niño/niña en **ISLANDIA (2009)**



Nota: Se refiere al nº medio de días de permiso calculados para los sub-conjuntos de madres y padres que se tomaron algún tipo de permiso.

Arnalds *et al.* (2013): <http://dx.doi.org/10.13177/irpa.a.2013.9.2.4>

AEDIPI (2016): <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2017-02-17-RESULTADOS%20preliminares%20Encuesta%20Colegios.pdf>

Sistemas de permisos parentales en Europa. Algunos ejemplos

Islandia:

- Madre: 12 semanas
- **Padre: 12 semanas**
- 12 semanas transferibles
- Retribución (80%)

Noruega

- Madre: 10 semanas
- **Padre: 10 semanas**
- 26/36 semanas transferibles
- Retribución (100%)

Alemania

- Madre: 14 semanas
- **Padre: 8 semanas (cuota)**
- 52 semanas transferibles
- Retribución (67% aprox.)

Portugal

- Madre: 6 semanas
- **Padre: 8 semanas aprox.** (25 días + cuota de un mes)
- 15 semanas transferibles (aprox.)
- Retribución (100%)

España

- Madre: 16 semanas
- **Padre: 4 semanas**
- Retribución (100%)

Fuente:

The international network on leave policies and research: <http://www.leavenetwork.org/>

Medidas para avanzar en la corresponsabilidad y en materia de igualdad de género en mercado laboral:

Mejoras en las políticas de conciliación:

- Igualar permiso de paternidad con permiso de maternidad
- Mejorar medidas de conciliación
 - Racionalización de horarios
 - Mejores políticas de conciliación de las empresas
 - Medidas para eliminar el sesgo femenino en la conciliación
 - Mejores políticas públicas de conciliación

Medidas ejemplificadoras (role models)

- Directivos usando medidas de conciliación
- Más mujeres en puestos directivos y en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas.
- Educación en igualdad

Implicar a los hombres en las políticas de igualdad de género...

**¡Gracias por
vuestra atención!**



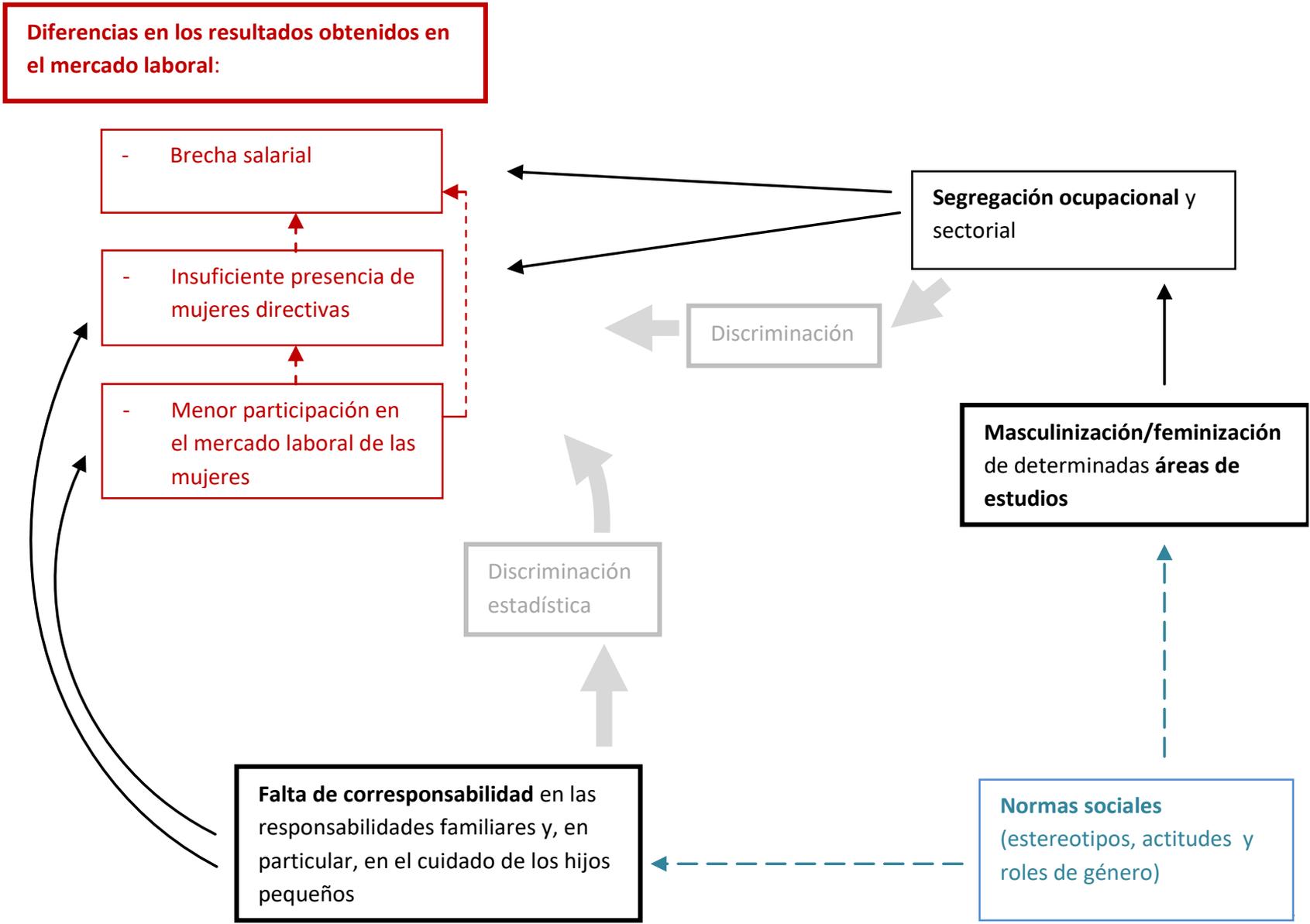
Análisis Económico de la Diversidad y Políticas de Igualdad

Grupo de Investigación UCM 940051

Grupo de Investigación Complutense num. 940051
Análisis Económico de la Diversidad y Políticas de Igualdad

<http://www.ucm.es/aedipi>

Causas últimas de las diferencias entre hombres y mujeres en los resultados alcanzados en el mercado laboral



- El género como estructura social (**Barbara Risman**)

El enfoque de Risman sostiene que las cuestiones de género actúan a través de 3 vías o niveles:

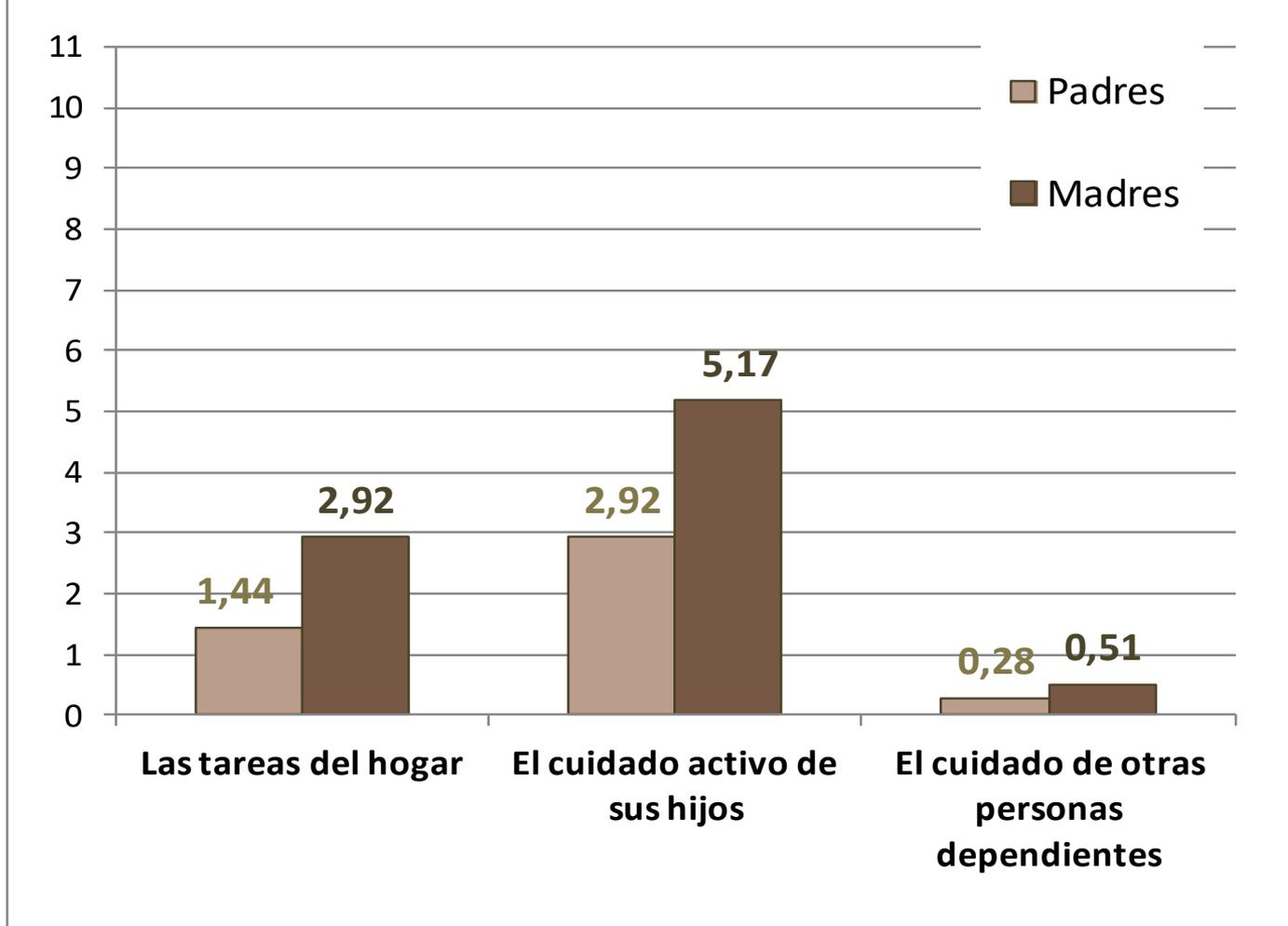
- **Individual** (nuestra socialización, etc.)
- **Interaccional** (cómo enmarcamos nuestra relación con los demás...)
- **Institucional** (políticas públicas, etc.).

Según Risman la interacción de estos 3 niveles es lo que construye y perpetúa la desigualdad de género en la sociedad

Barbara Risman (2004): "Gender as a social structure. Theory Wrestling with Activism", *Gender & Society*, Vol. 18 No. 4, August 2004 429-450

https://www.researchgate.net/publication/242107145_Gender_As_a_Social_Structure

En un DÍA LABORABLE, cuántas horas y minutos dedica normalmente a:



Filtro: madres/padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

MEANS OR PROPORTIONS OF STATUS, STANDARDS, AND EVALUATION VARIABLES BY
GENDER AND PARENTAL STATUS OF APPLICANT

	FEMALE APPLICANTS		MALE APPLICANTS	
	Mothers	Nonmothers	Fathers	Nonfathers
Competence	5.19** (.73)	5.75 (.58)	5.51 (.68)	5.44 (.66)
Commitment	67.0** (19.1)	79.2 (15.2)	78.5** (16.3)	74.2 (18.6)
Days allowed late	3.16** (1.98)	3.73 (2.01)	3.69** (2.55)	3.16 (1.85)
% score required on exam	72.4** (27.5)	67.9 (27.7)	67.3 (32.7)	67.1 (33.0)
Salary recommended (\$) ...	137,000** (21,000)	148,000 (25,000)	150,000** (23,000)	144,000 (20,700)
Proportion recommend for management691 ⁺⁺	.862	.936 ⁺	.851
Likelihood of promo- tion	2.74** (.65)	3.42 (.54)	3.30* (.62)	3.11 (.70)
Proportion recommend for hire468 ⁺⁺	.840	.734 ⁺	.617

NOTE.—SDs in parentheses. 94 participants rated female applicants, and 94 rated male applicants. For this table, the data for male and female subjects are pooled, as are the data by race of applicant. All values reported to three significant digits. See text for variable descriptions.

También realizaron un experimento de campo:

TABLE 6
PROPORTIONS OF APPLICANTS RECEIVING CALLBACKS BY GENDER AND PARENTAL STATUS

	Callbacks/Total Jobs	Proportion Called Back
Mothers	10/320	.0313
Childless women	21/320	.0656 ⁺⁺
Fathers	16/318	.0503
Childless men	9/318	.0283

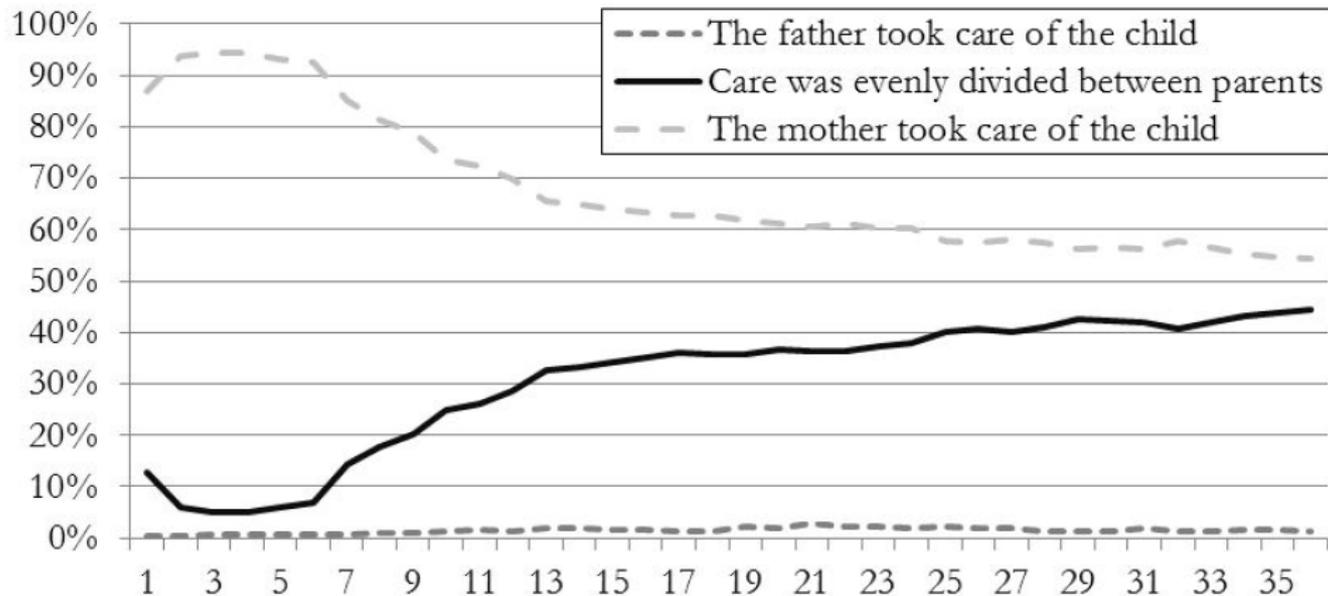
NOTE.—Mothers and childless women applied to the same 320 jobs; fathers and childless men applied to the same 318 jobs. See text for variable descriptions.

⁺⁺ $Z < .05$, test for difference in proportions between parents and nonparents.

Una reforma igualitaria del sistema de permisos parentales puede aumentar la corresponsabilidad

How did cohabiting and married parents of firstborns divide care during the day from birth till the age of three? (Arnalds *et al.* 2013)

Firstborns in 1997
(before the reform)



Firstborns in 2009
(After the reform)

