



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral

José Andrés Fernández Cornejo

Universidad Complutense de Madrid (<https://www.ucm.es/english>)

Grupo de investigación Complutense “Análisis económico de la diversidad y políticas de igualdad” (<https://www.ucm.es/aedipi>)

Instituto de Ciencias Económico Administrativas
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

20 Mayo 2014

- ¿Por qué en el mercado laboral las mujeres siguen obteniendo en promedio peores resultados que los hombres?
(Es algo que, además, en mayor o menor medida, sucede en todas las sociedades y países...)
- ¿Por qué en el ámbito de los cuidados y en el ámbito doméstico los hombres siguen alcanzando peores resultados que las mujeres?
- En esta conferencia me gustaría insistir en la idea de que la falta de igualdad de género en el mercado laboral está estrechamente relacionada con la **falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el trabajo doméstico**. En este sentido, me gustaría recalcar la idea de **que los estudios de género son también estudios dedicados a los varones...**
- Una segunda idea que subyace en todo lo que voy a comentar a continuación es la importancia de las **actitudes y roles de género tradicionales**, que van cambiando y evolucionando, pero quizás más lentamente y con más inercia de lo que pensamos...

Me voy a centrar en desarrollar unos pocos temas:

- Principales ámbitos en los que observamos resultados desiguales entre hombres y mujeres en el mercado laboral:
 - Menor participación laboral de las mujeres
 - Segregación ocupacional de género
 - Techo de cristal
 - Brecha salarial (consecuencia de todo lo anterior)
- Resultados desiguales en el tiempo dedicado a los cuidados y a las tareas domésticas
 - Encuestas de uso del tiempo
 - Cuidados infantiles
 - Permisos de paternidad y maternidad
- Estereotipos tradicionales de género y elección de área de estudios (por qué hay pocas mujeres que eligen carreras científicas...)
- Discriminación
- Políticas de igualdad

Menor participación laboral de las mujeres: menores tasas de actividad...

Tasa de actividad (respecto de la población 15+). 2012

	Mujeres %	Hombres %	Ratio mujer/hombre
México	45.0	80.0	56.3
España	52.6	66.5	79.1
Estados Unidos	56.8	69.3	82.0

OCDE, <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54741#>

Menor participación laboral de las mujeres: es mayor la fracción de mujeres que trabajan a tiempo parcial

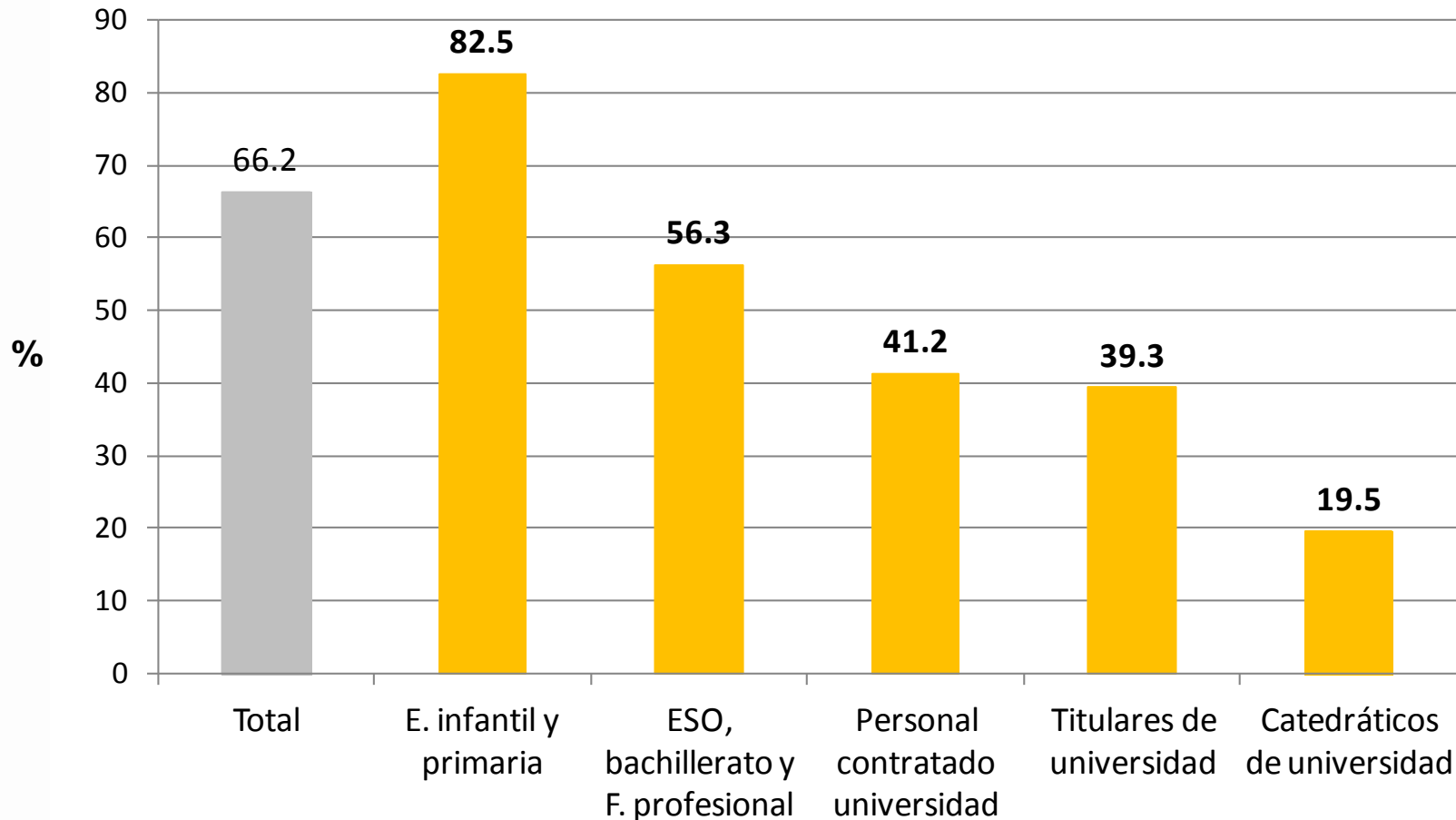
Porcentaje de trabajadores/as que trabajan a tiempo parcial (< 30 horas/semana). 2012

	Mujeres %	Hombres %	Ratio mujer/hombre
México	28.8	13.7	210.2
España	22.9	6.1	375.4
Estados Unidos	18.3	8.7	210.3

OCDE: <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54741#>

Segregación ocupacional de género: ejemplo de segregación vertical en el profesorado (España)

Presencia femenina en el profesorado en España, según en nivel de enseñanza impartido. Curso 2011-2012. (Porcentaje de mujeres profesoras respecto del total del profesorado de cada nivel)

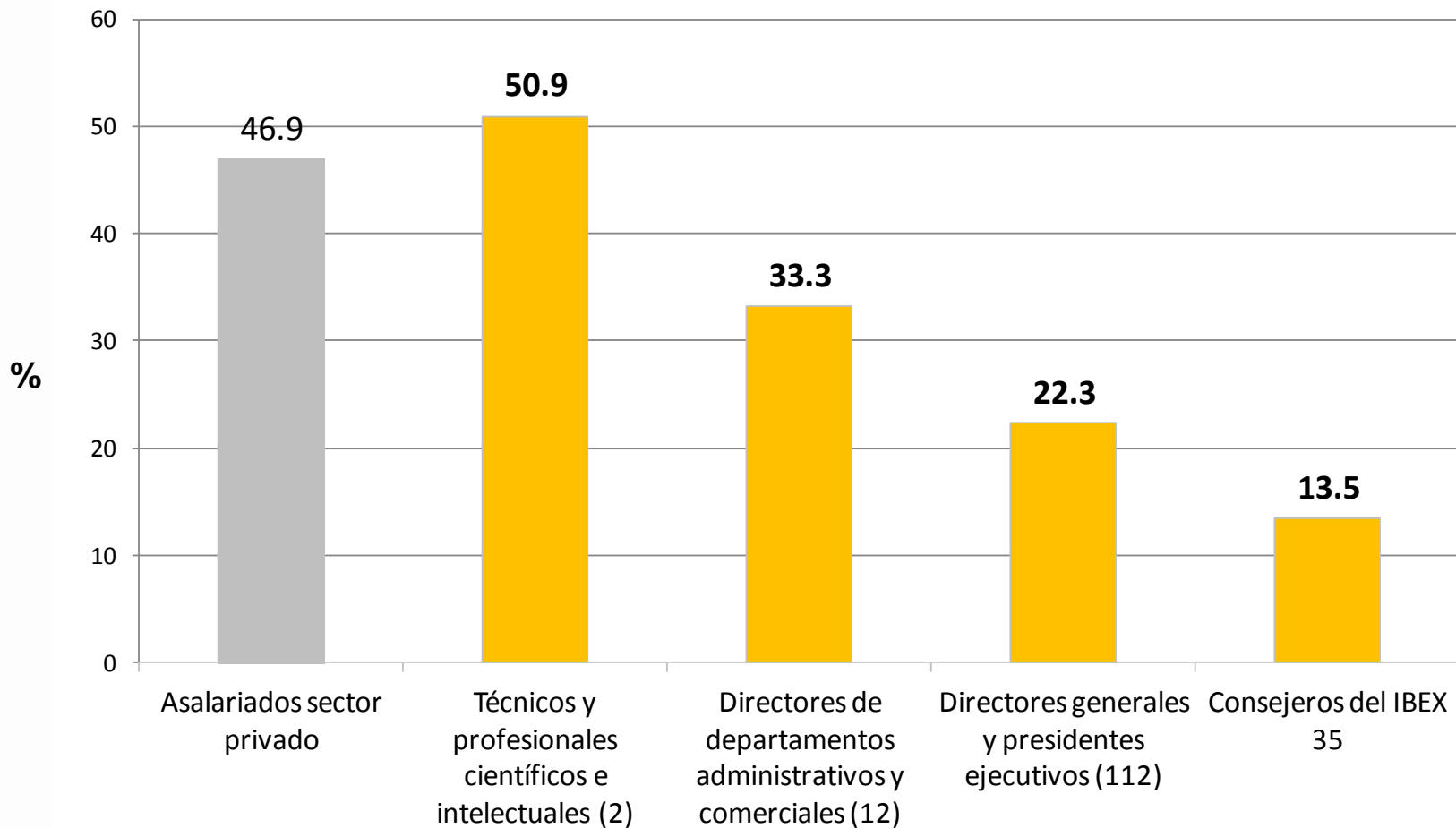


Notas: los datos sobre el profesorado universitario corresponden a las universidades públicas; en el profesorado de enseñanza infantil, primaria, ESO, bachillerato y FP se incluyen centros públicos y privados.

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Segregación ocupacional de género: ejemplo de segregación vertical en las empresas (España)

Presencia femenina en varios tipos de ocupaciones de las empresas del sector privado. España 2013. Porcentaje de mujeres respecto del total de trabajadores de cada grupo.



Encuesta de Población Activa (EPA) del 1º 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.

Techo de cristal: escasa presencia de mujeres en los consejos de administración...

Presencia de las mujeres en los **consejos de las empresas más grandes** de cada país, según Catalyst 2014.

	Porcentaje de mujeres en los consejos de administración	Porcentaje de mujeres en la presidencia de los consejos de administración
México	5.8	4.2
España	9.5	2.3
Estados Unidos	16.9	3.1

Ver los datos de todos los países en Catalyst



<http://www.catalyst.org/knowledge/women-boards>

Factores como los señalados anteriormente dan lugar a la brecha salarial de género...

Brecha salarial de género en España 2011

	Mujeres	Hombres	Brecha
Salario medio anual bruto	18.910,6 €	24.203,3 €	21,9%
Salario medio anual bruto por hora	13,1 €	15,7 €	16,3%

Encuesta de Estructura Salarial, INE

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p133&file=inebase>

Usos del tiempo. Las mujeres tienen una carga de trabajo mayor (España 2009-10)

Distribución de actividades en un día promedio

	Mujeres	Hombre	Ratio Muj/hom
0. Cuidados personales	11:26	11:33	99.0
1. Trabajo remunerado	1:54	3:04	62.0
2. Estudios	0:39	0:39	100.0
3. Hogar y familia	4:07	1:54	216.7
4. Trabajo voluntario y reuniones	0:16	0:12	133.3
"TOTAL WORK" (1 + 3 + 4)	6:17	5:10	121.6
5. Vida social y diversión	1:01	1:04	95.3
6. Deportes y actividades al aire libre	0:37	0:52	71.2
7. Aficiones e informática	0:24	0:44	54.5
8. Medios de comunicación	2:30	2:43	92.0
9. Trayectos y tiempo no especificado	1:06	1:14	89.2

Nota: Población de **10 años en adelante**

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-10, INE

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do;jsessionid=81CCD597BE6DAFBFDA4808DBAD92FADF.jaxi03?type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase&L=1>

¿Quién participa relativamente más en los cuidados infantiles?

- “Encuesta sobre el uso de los permisos parentales y sus consecuencias laborales”, Instituto de la Mujer de España. 2012

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2013/docs/EvaluacPermisoPaternidad.pdf>

- Encuesta a **padres y madres de hijos entre 3 y 8 años** residentes en la **Comunidad de Madrid**.
- Distribuimos 2.500 cuestionarios a padres y madres en colaboración con colegios de primaria y primer ciclo de educación infantil elegidos al azar.
- El cuestionario estaba dividido en tres partes: 7 preguntas sobre el hogar; 39 preguntas para la madres; y 46 para el padre.

Preguntamos a padres/madres acerca de quién de los dos realizaba hasta un total de **19 actividades de cuidados infantiles**. Las opciones de respuesta eran:

1	2	3	4	5
La madre en gran medida	La madre algo más	Ambos igualmente	El padre algo más	El padre en gran medida

Si la puntuación media está cercana a “**1**”, la participación de los padres en esa actividad será muy reducida; si la puntuación media está cercana a “**5**”, la participación de los padres es muy elevada; “**3**” significa igual participación de la madre y del padre

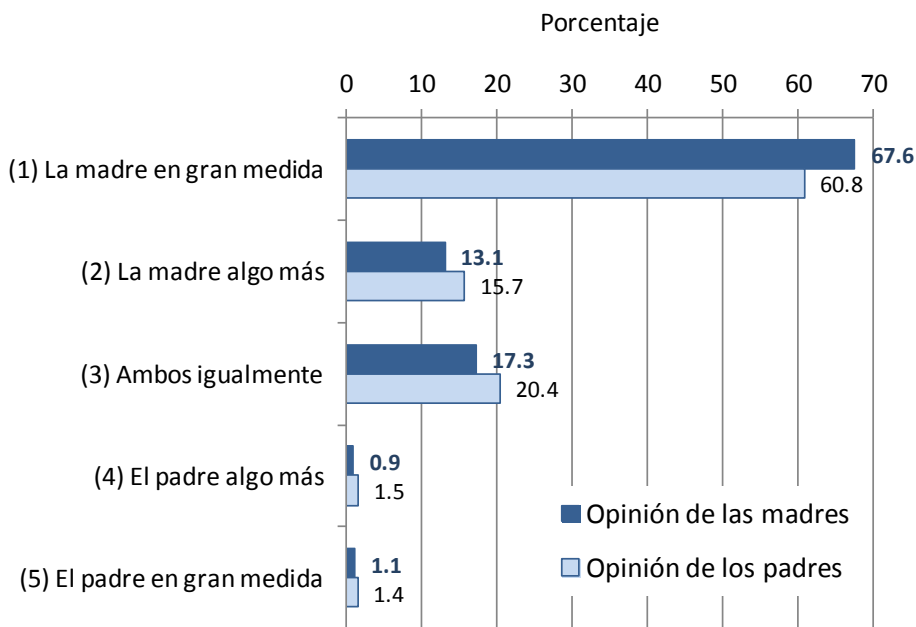
En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades?

	Opinión madres		Opinión padres	
	N	Media	N	Media
h. Lavar la ropa del niño/a	991	1.548	978	1.670
b. Preparar la comida del niño/a	996	1.647	987	1.752
g. Comprar la ropa del niño/a	989	1.670	985	1.768
i. Organizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	993	1.744	986	1.913
c. Dar de comer al niño/a	992	1.859	985	1.981
o. Llevar al niño/a al médico	995	1.991	985	2.137
a. Comprar los alimentos del niño/a	991	2.051	989	2.175
q. Ocuparse del niño/a cuando se pone enfermo en el colegio/guardería	987	2.066	974	2.131
s. Buscar canguro cuando ni padre ni madre pueden cuidar del niño/a	889	2.132	873	2.206
n. Confortar al niño/a cuando está enfermo o cansado	994	2.136	985	2.259
p. Levantarse por la noche	993	2.163	976	2.373
d. Cambiar los pañales	993	2.166	984	2.304
f. Acostar al niño/a	993	2.169	982	2.390
r. Llevar/recoger al niño/a al colegio	977	2.310	969	2.376
e. Bañar al niño/a	994	2.421	986	2.557
l. Leer libros al niño/a	992	2.427	979	2.533
k. Llevar al niño/a al parque	994	2.562	987	2.669
m. Enseñar al niño/a a hacer algo nuevo	992	2.657	975	2.731
j. Jugar con el niño/a en casa	996	2.815	985	2.817

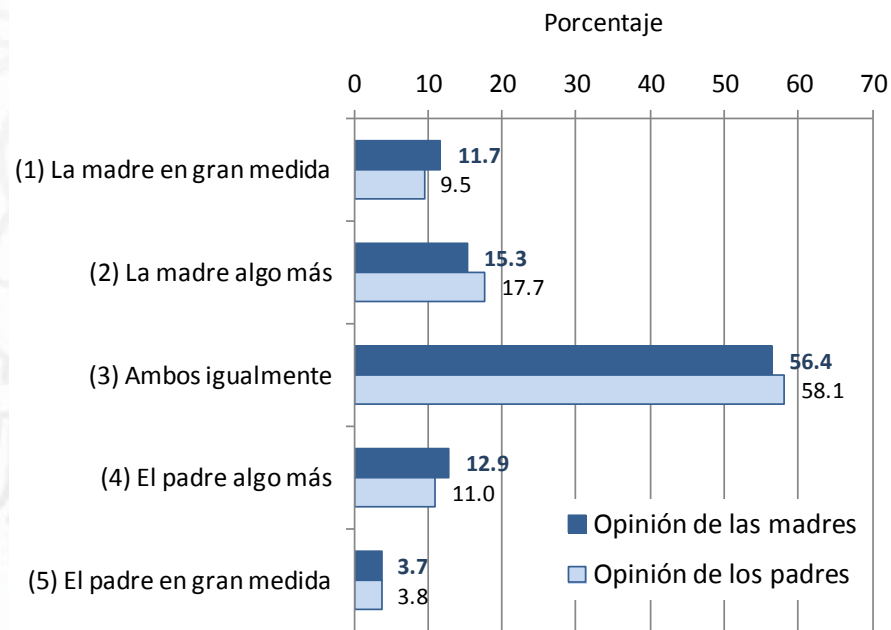
Nota: Submuestra de parejas "intactas"

Las actividades de cuidados infantiles más feminizadas y más integradas en términos de género

a) La actividad más feminizada: **lavar la ropa del niño**



b) La actividad más integrada: **jugar con el niño en casa**



Las leyes y las políticas existentes también tienen sesgos de género, como sucede con el sistema de permisos parentales

Permisos remunerados en Islandia (3+3+3) y en España

Permisos parentales	Islandia	España
Permiso de maternidad	3 meses	4 meses
Permiso de paternidad	3 meses	2 semanas
Otros permisos remunerados	3 meses de permiso parental a compartir	(La madre puede transferir al padre hasta 10 semanas de su permiso de maternidad)
Tasas de utilización de los permisos	Islandia (2009)	España (2011)
Madres	4.010	318.607
Padres	3.874	269.715
<i>Ratio padres/madres</i>	96,6%	84,7%
Número promedio de días utilizados por las madres ^(a)	178	117
Número promedio de días utilizados por los padres ^(a)	99	17
<i>Ratio padres/madres</i>	55,6%	14,5%

(a) Se refiere al nº medio de días de permiso calculados para los sub-conjuntos de madres y padres que se tomaron el permiso.

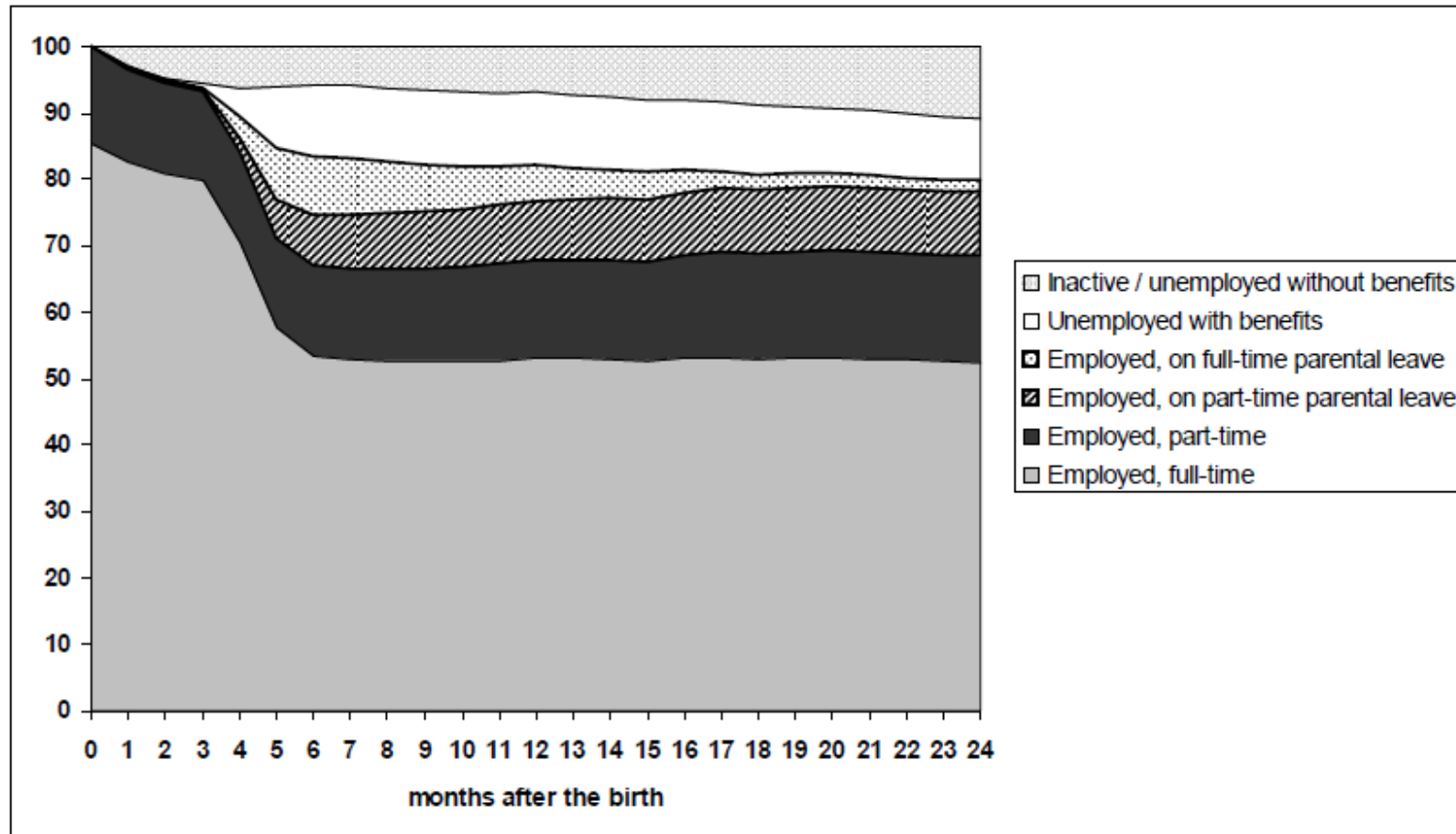
Datos de Islandia: Arnalds *et al.* (2013): “Equal rights to paid parental leave and caring fathers- the case of Iceland”, *Icelandic Review of Politics and Administration* , 9(2), 323-344 <http://dx.doi.org/10.13177/irpa.a.2013.9.2.4>

Datos de España: Seguridad Social, Estadísticas y Estudios. http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Maternidad/index.htm

Escot *et al.* (2013): “Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días...”, Instituto de la Mujer, <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2013/docs/EvaluacPermisoPaternidad.pdf>

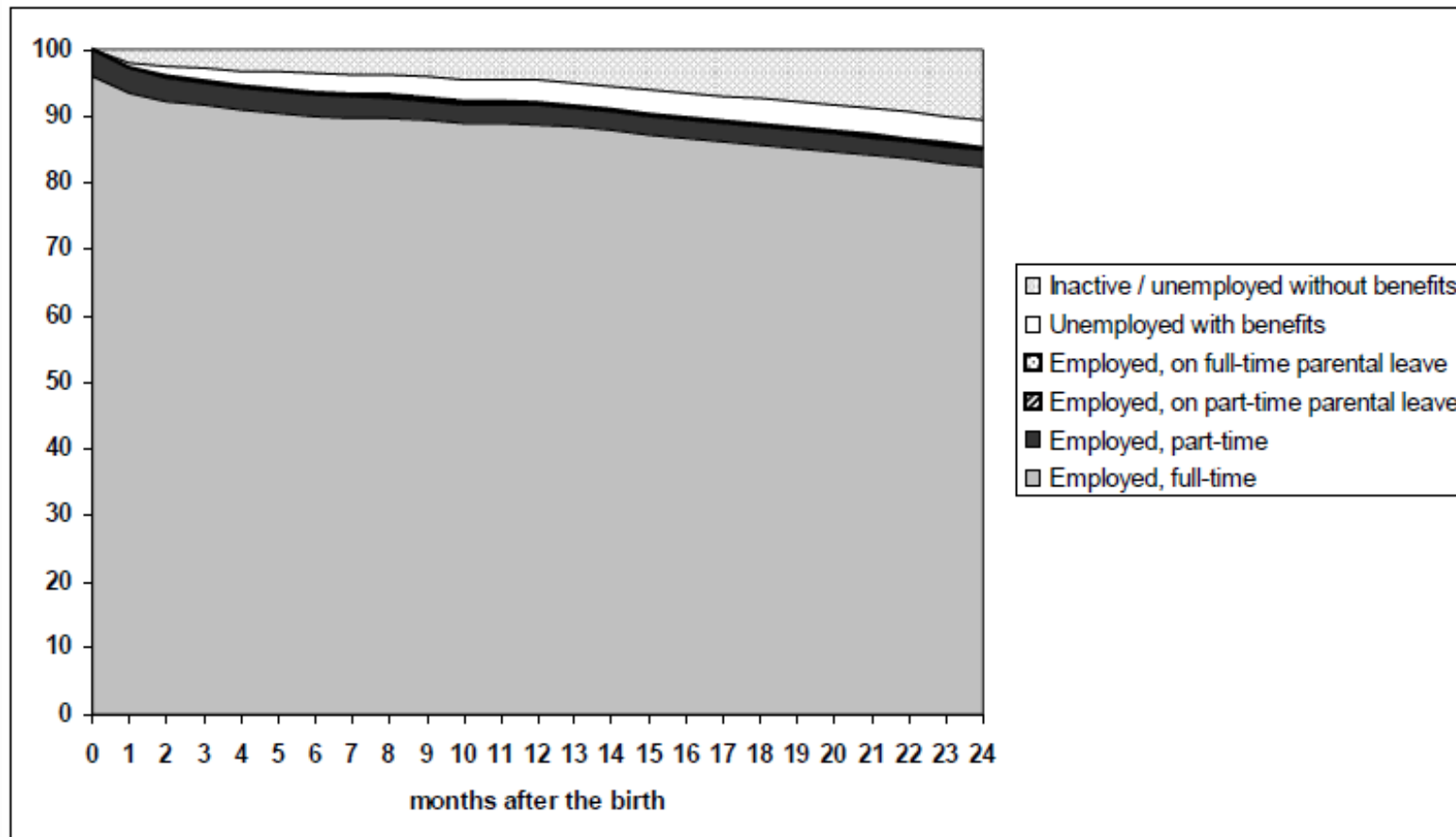
¿Cómo es la reincorporación al trabajo? (¿Penalización por maternidad?)

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.



Fuente: Irene Lapuerta (2014): "First-time Mothers' Employment Transitions after Childbirth in Spain: Is Part-time Parental Leave an Alternative?", *Sex Roles*, (forthcoming)

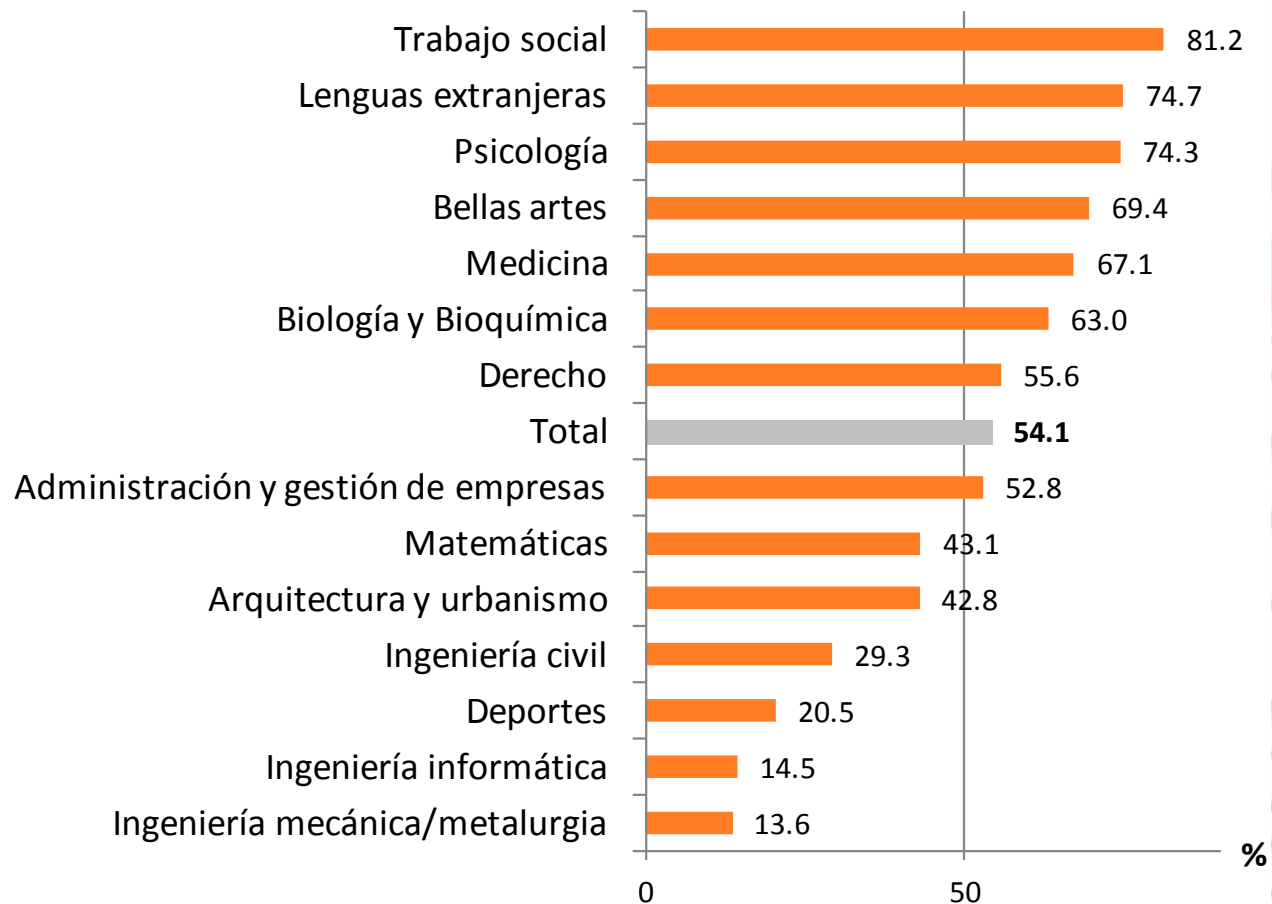
Evolución de la relación laboral de los **padres** que tenían empleo en el momento de tener su primer hijo. España: cohorte de niños/as nacidos en 2005 y 2006.



Fuente: Irene Lapuerta (2014): "First-time Mothers' Employment Transitions after Childbirth in Spain: Is Part-time Parental Leave an Alternative?", *Sex Roles*, (forthcoming)

Estereotipos de género y elección de área de estudios: ejemplo de segregación de género en las carreras universitarias

Participación femenina en los estudios universitarios en España (curso 2011-12). 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.

<http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas/alumnado.html>

Informática/ingenierías versus humanidades/bienestar

México es el país en el que menor es la segregación de género en las carreras universitarias, según la OCDE.

Porcentaje de chicas matriculadas en 2009 en estas carreras universitarias (de grado/licenciatura)

	Computing	Engineering, manufacturing & construction	Education	Health & welfare
Mexico	36.4	28.3	72.0	64.1
Estonia	28.8	37.6	92.1	84.0
Finland	27.0	22.8	83.6	85.6
Portugal	26.9	29.4	85.3	78.5
Sweden	24.1	28.4	79.3	82.3
Ireland	23.4	21.2	74.2	83.1
Turkey	23.3	26.7	54.6	62.6
New Zealand	23.0	29.8	81.2	79.5
Chile	22.1	27.5	74.3	70.4
Iceland	21.1	35.3	84.5	85.4
US	20.8	21.4	77.7	79.3
Denmark	20.2	31.8	72.5	80.1
Korea	20.1	22.5	71.6	63.0
Spain	19.7	33.9	78.7	75.9
Australia	19.6	24.8	74.0	75.6
Hungary	19.5	24.2	78.7	80.4
UK	19.0	22.5	76.3	74.1
OECD	18.9	26.3	76.8	74.8
Brazil	17.9	28.8	79.7	75.2
Canada	17.8	23.5	76.8	83.2
Austria	17.5	25.5	80.3	67.1
France	16.5	28.8	74.6	59.3
Poland	16.3	33.6	77.8	72.8
Germany	15.6	22.3	72.5	68.4
Czech Rep.	13.3	25.6	78.5	81.1
Norway	13.1	24.5	74.5	82.4
Slovak Rep.	10.6	31.1	78.2	85.9
Slovenia	10.4	31.0	84.2	72.9
Netherlands	10.2	18.7	81.1	75.2
Switzerland	8.9	19.1	74.3	68.3
Japan	8.0	10.8	59.3	56.6
Belgium	6.8	27.2	75.8	64.1

Fuente: OCDE (2013): *Closing the Gender Gap*.
Act Now, <http://www.oecd.org/inclusive-growth/Closing%20the%20Gender%20Gaps.pdf>

Sobre cómo los estereotipos de género influyen la elección del área de estudios véanse los estudios llevados a cabo por **Milagros Sáinz Ibáñez**

http://in3.uoc.edu/opencms_portalin3/opencms/en/investigadors/list/sainz_ibanez_milagros



Discriminación en el mercado laboral:

- “Gusto por la discriminación” (Becker)
- “Discriminación estadística”
- “Discriminación implícita”

Ejemplo de estudio experimental llevado a cabo para detectar discriminación en la contratación...

Moss-Racusin, C. A.; Dovidio, J. F.; Brescoll, V. L.; Grahama, M. J.; & Handelsman, J. (2012)

“Science faculty’s subtle gender biases favor male students”,

PNAS, <http://www.pnas.org/content/early/2012/09/14/1211286109>

Algunos resultados del estudio de Moss-Racusin *et al.* (2012):

Table 1. Means for student competence, hireability, mentoring and salary conferral by student gender condition and faculty gender

Variable	Male target student				Female target student				
	Male faculty		Female faculty		Male faculty		Female faculty		<i>d</i>
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
Competence	4.01 _a	(0.92)	4.1 _a	(1.19)	3.33 _b	(1.07)	3.32 _b	(1.10)	0.71
Hireability	3.74 _a	(1.24)	3.92 _a	(1.27)	2.96 _b	(1.13)	2.84 _b	(0.84)	0.75
Mentoring	4.74 _a	(1.11)	4.73 _a	(1.31)	4.00 _b	(1.21)	3.91 _b	(0.91)	0.67
Salary	30,520.83 _a	(5,764.86)	29,333.33 _a	(4,952.15)	27,111.11 _b	(6,948.58)	25,000.00 _b	(7,965.56)	0.60


Scales for competence, hireability, and mentoring range from 1 to 7, with higher numbers reflecting a greater extent of each variable. The scale for salary conferral ranges from \$15,000 to \$50,000. Means with different subscripts within each row differ significantly ($P < 0.05$). Effect sizes (Cohen's *d*) represent target student gender differences (no faculty gender differences were significant, all $P > 0.14$). Positive effect sizes favor male students. Conventional small, medium, and large effect sizes for *d* are 0.20, 0.50, and 0.80, respectively (51). $n_{\text{male student condition}} = 63$, $n_{\text{female student condition}} = 64$. *** $P < 0.001$.

¿Qué **políticas públicas** podrían contribuir a que aumente la igualdad de género en el mercado laboral?

- **Las políticas públicas no deberían tener ningún sesgo de género** (algunas políticas que tradicionalmente fueron concebidas para “proteger a las mujeres”, hoy día pueden perjudicar la progresión profesional de las mujeres en el mercado laboral).
 - Hay que eliminar el sesgo en contra del “perceptor de renta secundario” en la imposición sobre la renta (la modalidad de “declaración conjunta” en el impuesto sobre la renta puede conllevar un tipo marginal muy alto para algunos perceptores secundarios de renta, que a menudo son mujeres casadas)
 - Permisos parentales iguales para madres y padres, no transferibles y financiados al 100%
- Ver: PPIINA: <http://www.igualeseintransferibles.org/>
PLENT <http://www.equalandnontransferable.org/en/>
- Mejoras en materia de **políticas de conciliación de la familia y el trabajo** (pero sin “sesgo femenino en la conciliación”)
 - Por ejemplo, en España es necesario seguir avanzando en la oferta pública de guarderías y escuelas infantiles.
 - Es necesario fomentar las “empresas familiarmente responsables”, pero sin “sesgo femenino” (las empresas no deben identificar la necesidad de conciliar como algo que concierne sólo a la plantilla femenina).

- **Política educativa** que fomente la igualdad de género (“**educación en igualdad**”), intentando combatir los estereotipos y las actitudes de género sexistas desde edades tempranas. En particular, uno de los objetivos debería ser el de reducir los niveles de segregación de género en las áreas de estudios.
- Políticas que promuevan la igualdad de género dentro del hogar; y el **empoderamiento de las mujeres** en varias áreas (por ejemplo, fomentando el emprendimiento femenino, o luchando contra el fenómeno del techo de cristal)
- **Leyes antidiscriminación** más estrictas; política de cuotas...



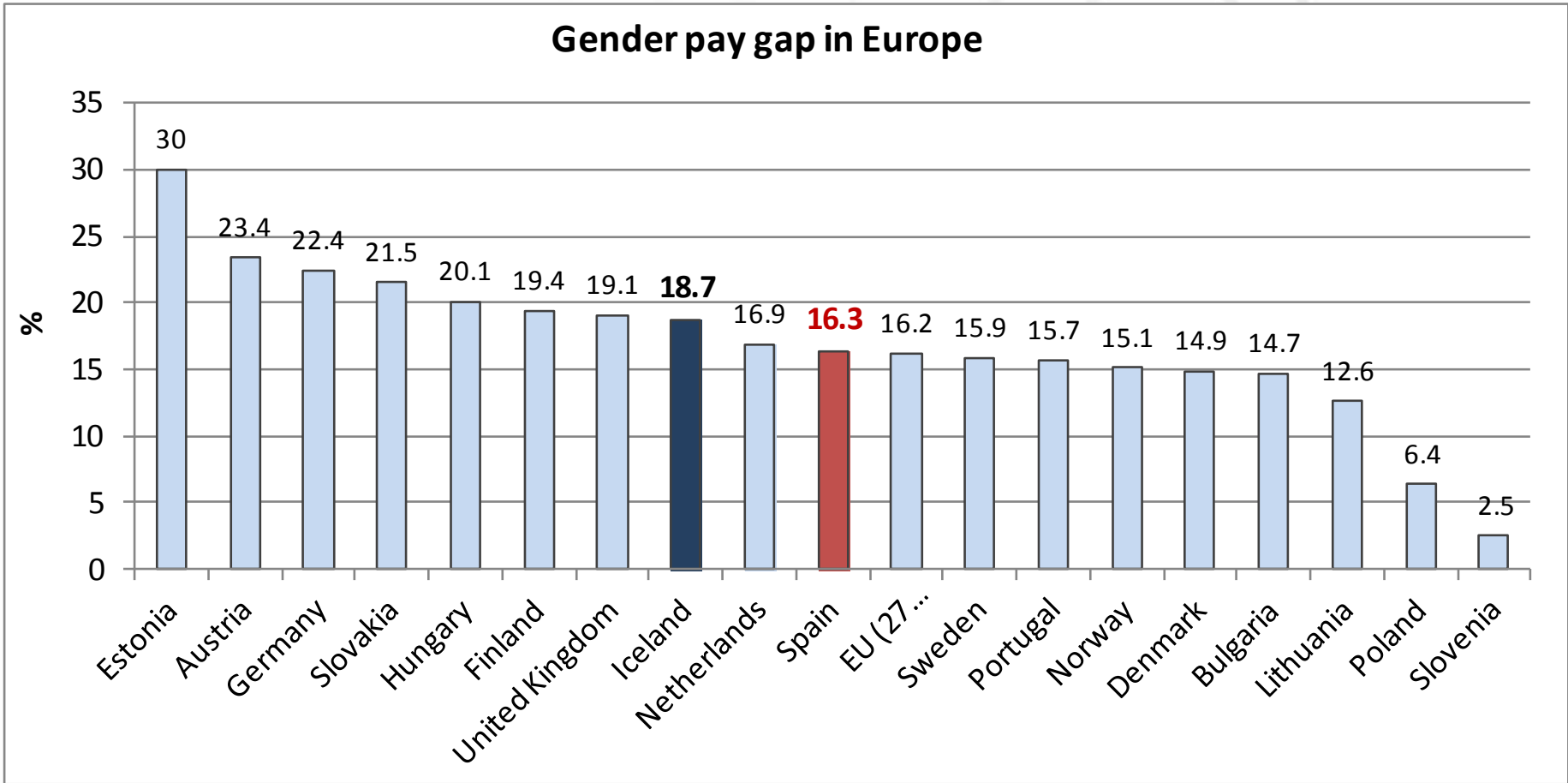


**¡Gracias por
vuestra atención!**

ANEXO

Pay gap

The wage gap is a result of gender inequalities in the labor market and in society



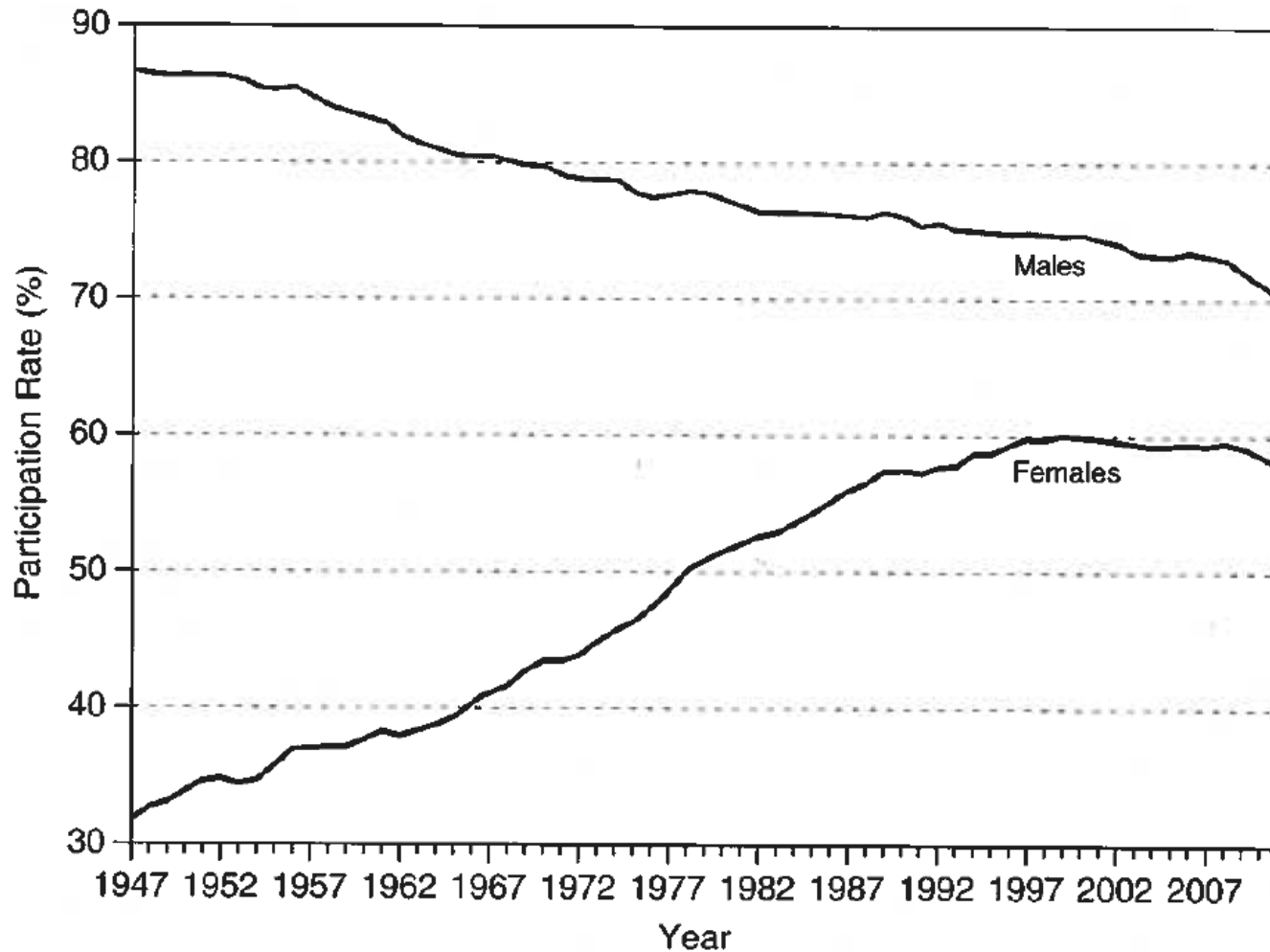
Note: The pay gap measures the relative difference in the average gross hourly earnings of women and men within the economy as a whole. It is one of the structural indicators used to monitor the European Strategy for Growth and Jobs. [Structure of earnings survey \(SES\)](#). 2012.

Source: Eurostat http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Differences in labor force participation

The participation of women in the labor market is still lower than that of men

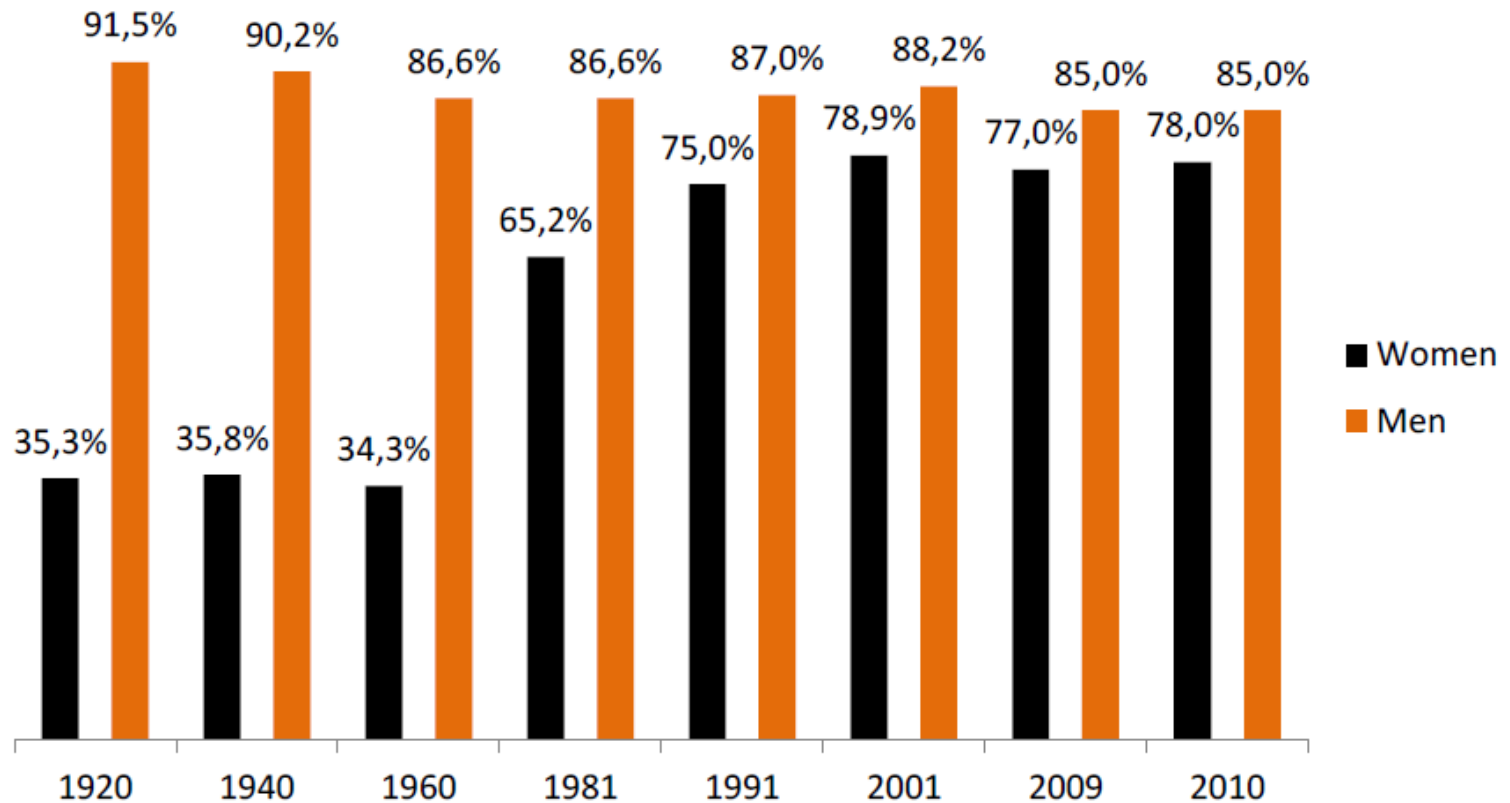
Trends in the evolution of **labor force participation rates** of women and men, **U.S., 1947-2011**



Source: Blau, F. C.; Ferber, M. A.; and Winkler, A. E. (2014): *The Economics of Women, Men and Work*, seventh edition, Pearson, New York (From Current Population Survey (USA))

Differences in labor force participation

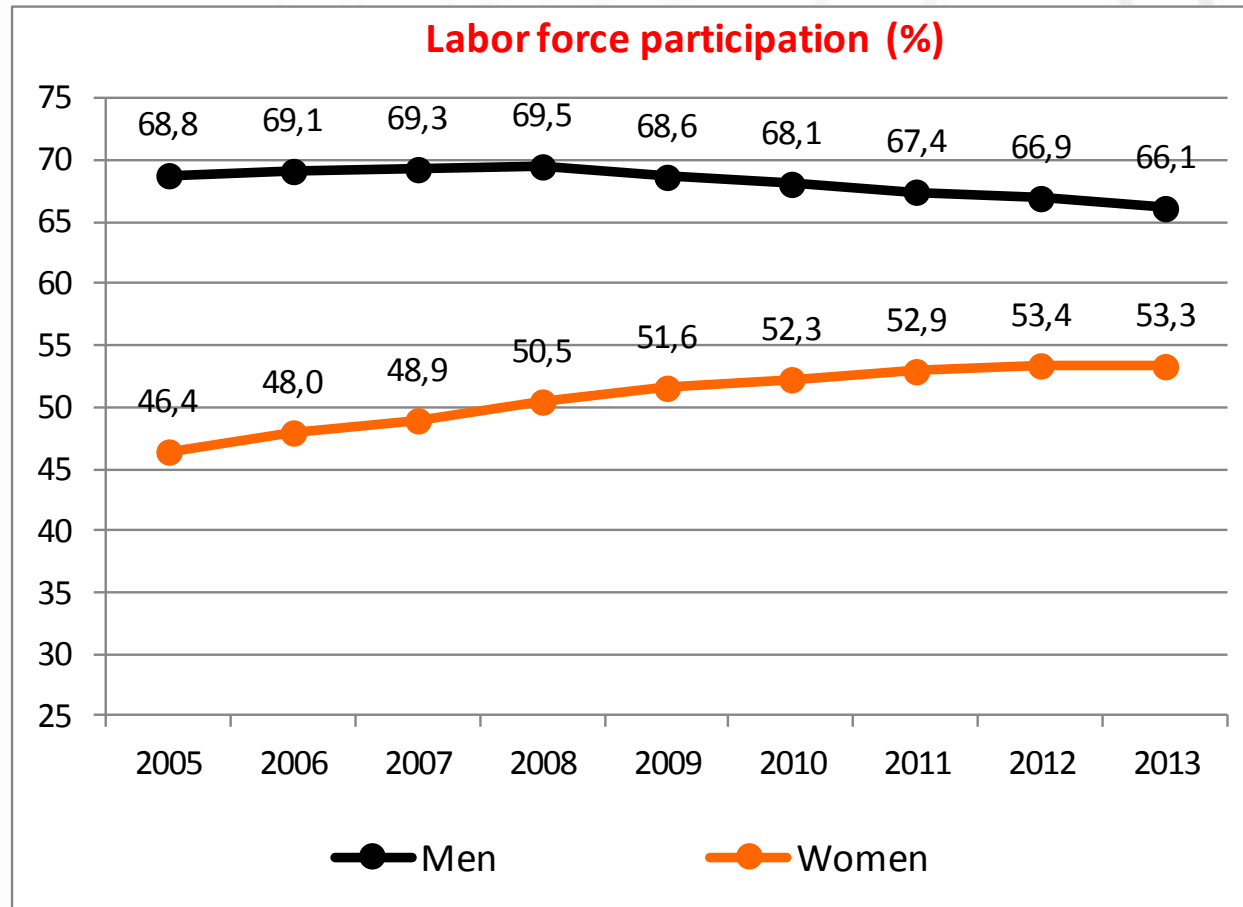
Evolution of **labor force participation rates** of women and men, **Iceland**, 1920-2010
(As a % of population 16-74 years)



Labour force participation rates 1920–2010

Fuente: Gender Equality in Iceland (2012), Jafnréttisstofa (The Center for Gender Equality Iceland)
http://eng.fiarmalaraduneyti.is/media/Gender_Equality_in_Iceland_012012.pdf

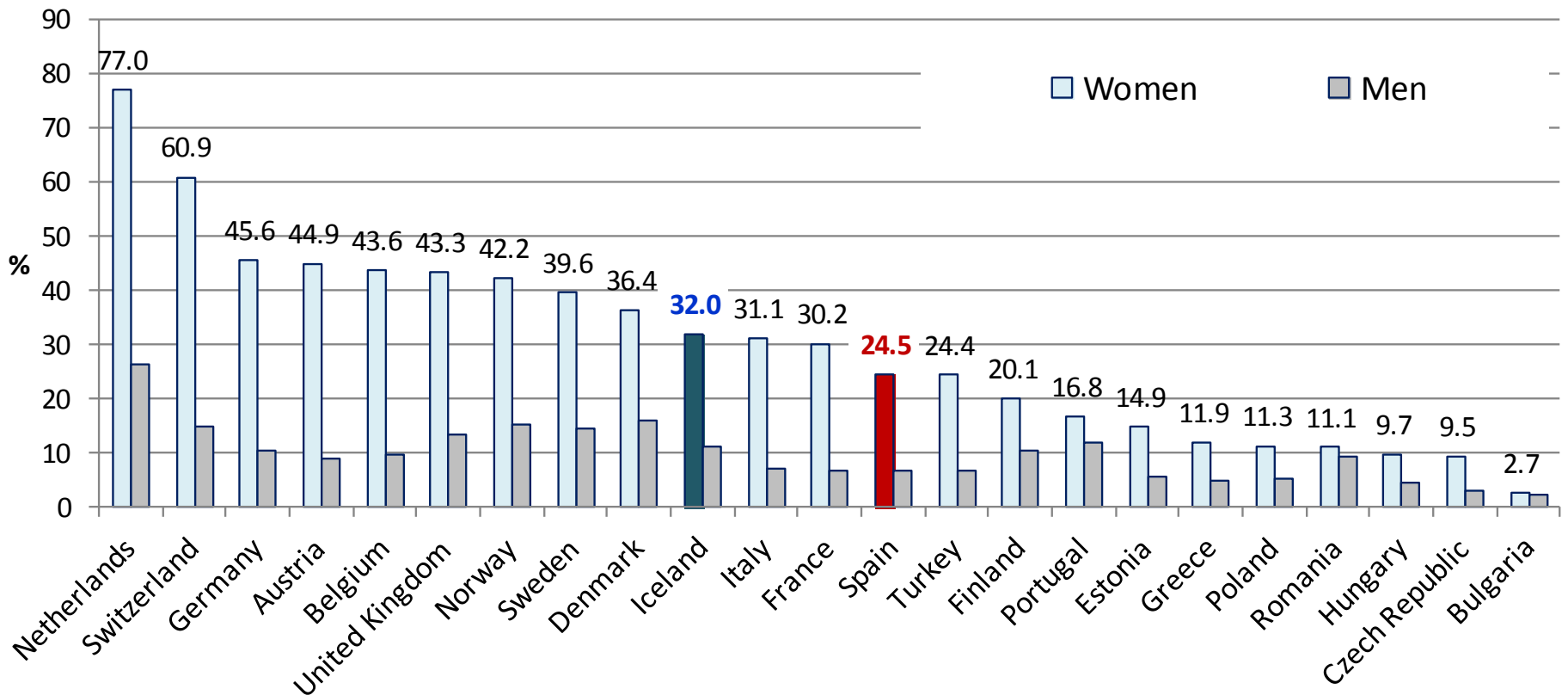
Evolution of **labor force participation rates** of women and men, **Spain**, 2005-2013



Differences in labor force participation

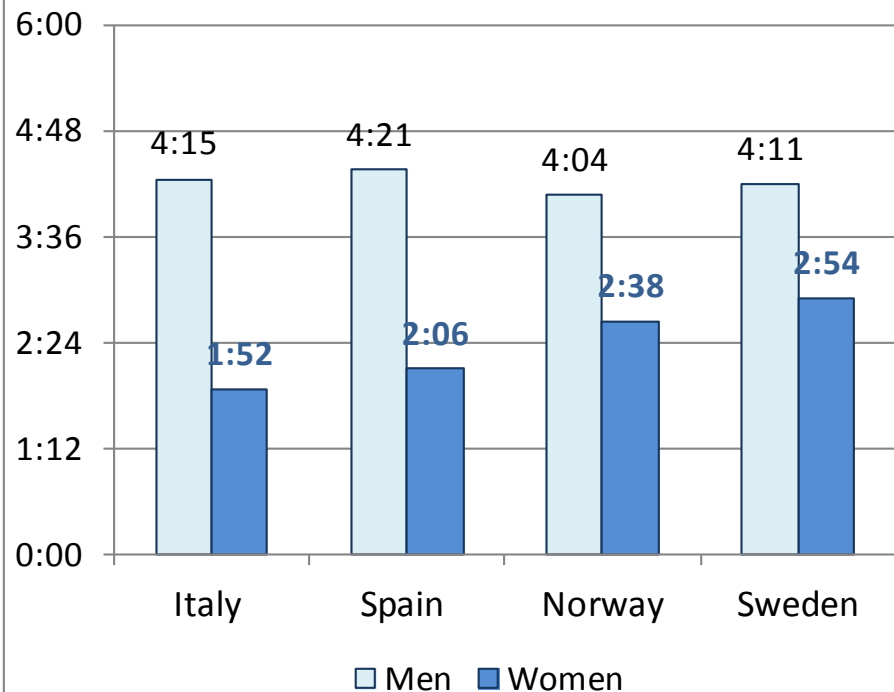
There is also an important difference between women and men in the use of part-time employment

% of female and male workers that work part-time

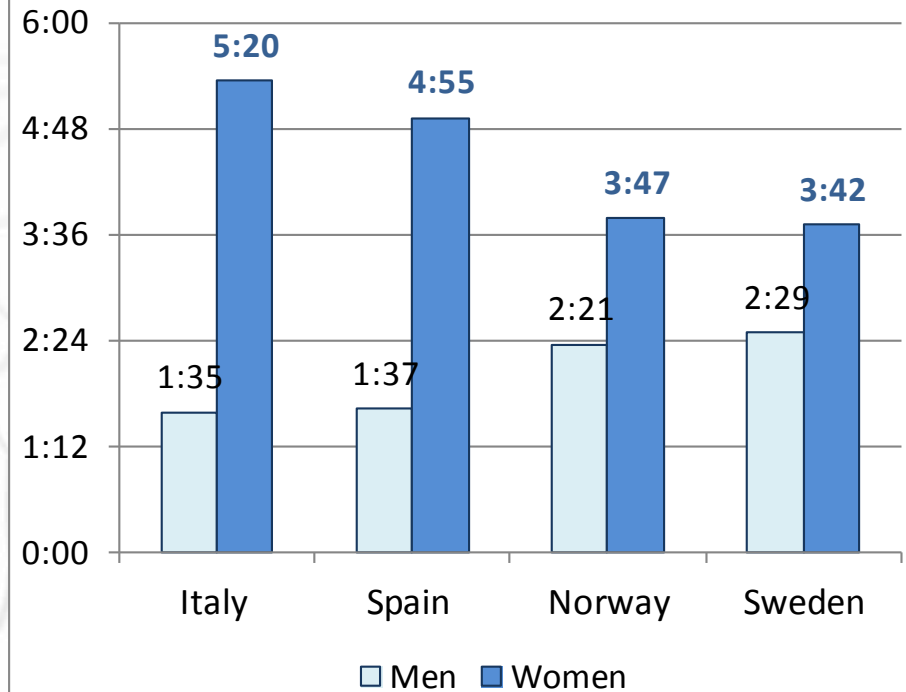


Example: Two Latin and two Nordic countries (according to Time Use Surveys) ...

Employment



Housework and care

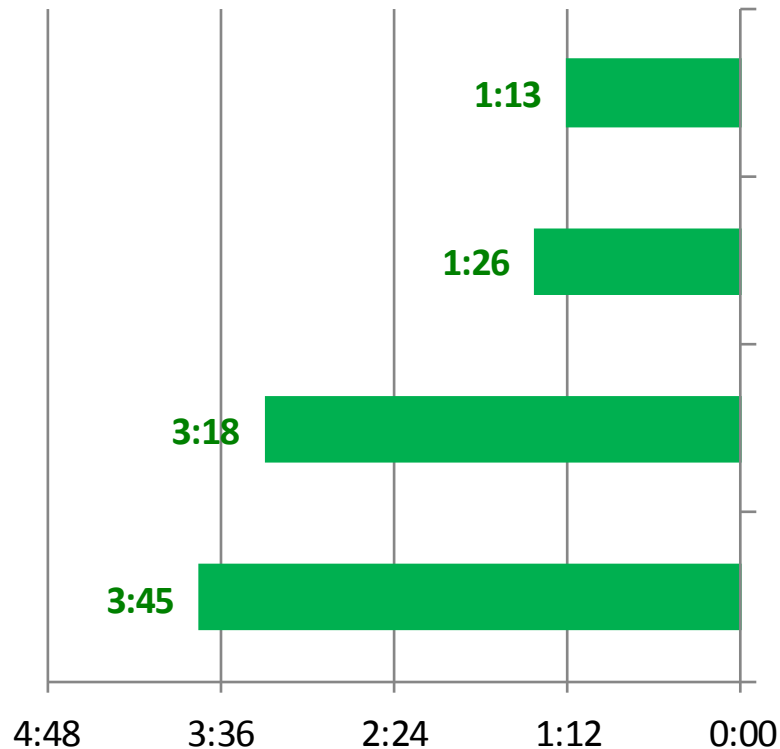


Notes: Data subset by **population 20-74 years**. Years 2002-2005

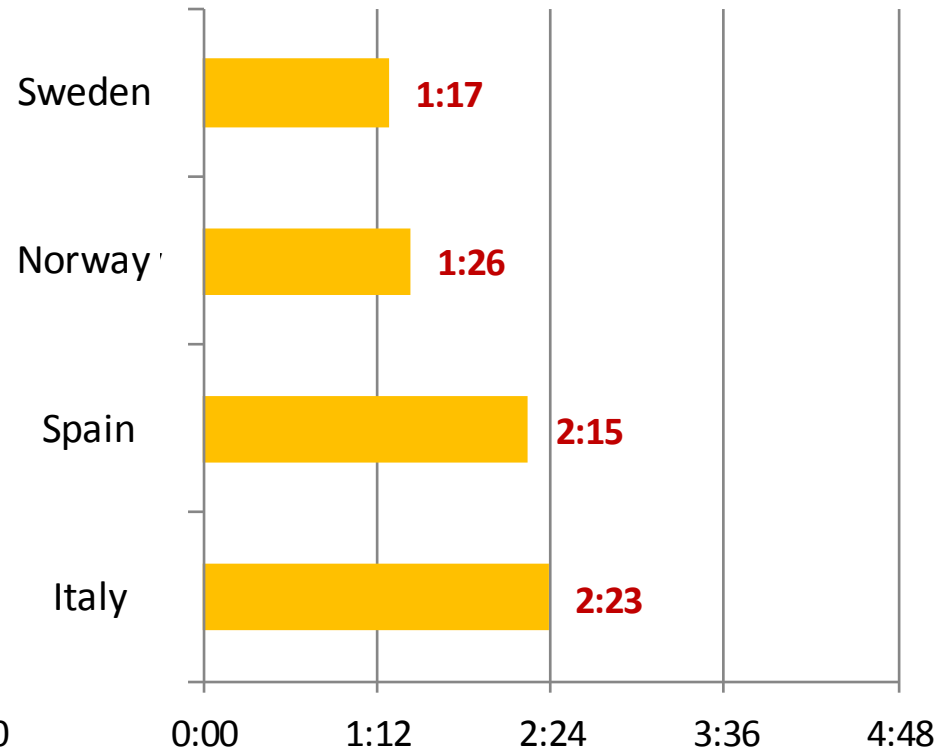
Source: Harmonised European Time Use Survey (HETUS) <https://www.h2.scb.se/tus/tus/>

Inequality in housework and caring

Differences W-M in family & care



Differences M-W in employment



Notes: Data subset by **population 20-74 years**. Years 2002-2005

Source: Harmonised European Time Use Survey (HETUS) <https://www.h2.scb.se/tus/tus/>

Inequality in housework and caring

The gaps are also reducing with time... (the case of **Spain**)

	Women	
	2002-03	2009-10
Employment	1:44	1:54
Housework & care	4:24	4:07

	Men	
	2002-03	2009-10
Employment	3:37	3:04
Housework & care	1:30	1:54



	2002-03	2009-10
Ratio Men-Women employment	208.7	161.4
Ratio Women-Men housework & care	293.3	216.7

Notes: Data subset by **population 10 + years**

Source: Spanish Time Use Survey 2009-2010,

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do;jsessionid=81CCD597BE6DAFBFDA4808DBAD92FADF.jaxi03?type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase&L=1>

Disaggregating the activities of domestic work & care gender: gender segregation appears (the case of Spain)

	Women	Men	Ratio M-W
3. Domestic work & care	4:07	1:54	46,2
3.0. Unspecified domestic & care activities	0:15	0:04	26,7
3.1. Food preparation	1:24	0:26	31,0
3.2. Home maintenance	0:49	0:17	34,7
3.3. Clothing & clothing care	0:23	0:01	4,3
3.4. Gardening & tending domestic animals	0:07	0:18	257,1
3.5. Construction & repairs	0:01	0:06	600,0
3.6. Shopping & services	0:31	0:20	64,5
3.7. Home paperworks & usual procedures	0:01	0:01	100,0
3.8. Childcare	0:32	0:18	56,3
3.9. Aid for adult household members	0:04	0:02	50,0

Notes: Data subset by **population 10 + years**

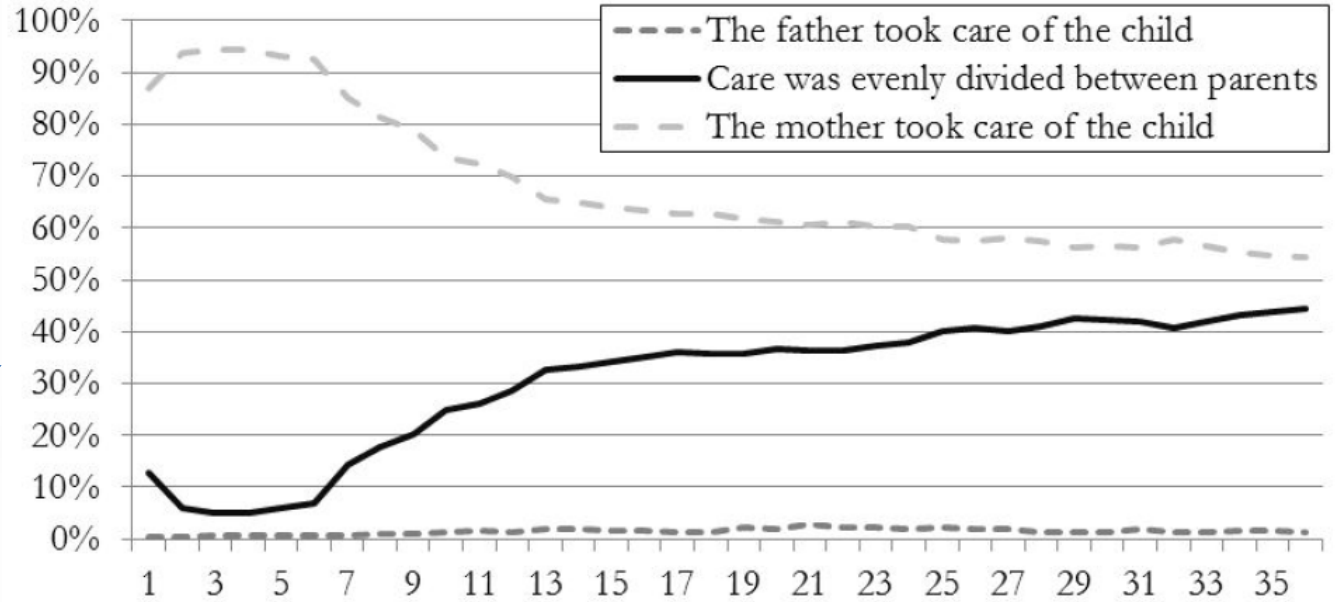
Source: Spanish Time Use Survey 2009-2010,

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do;jsessionid=81CCD597BE6DAFBFDA4808DBAD92FADF.jaxi03?type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase&L=1>

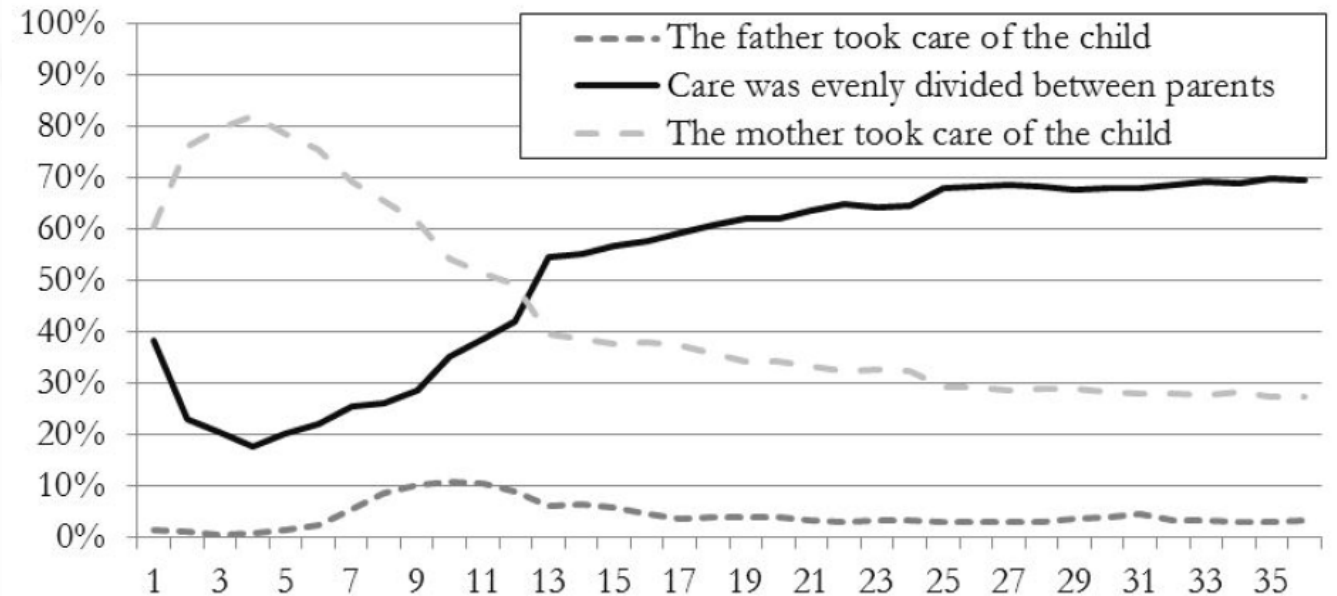
Parental leaves

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

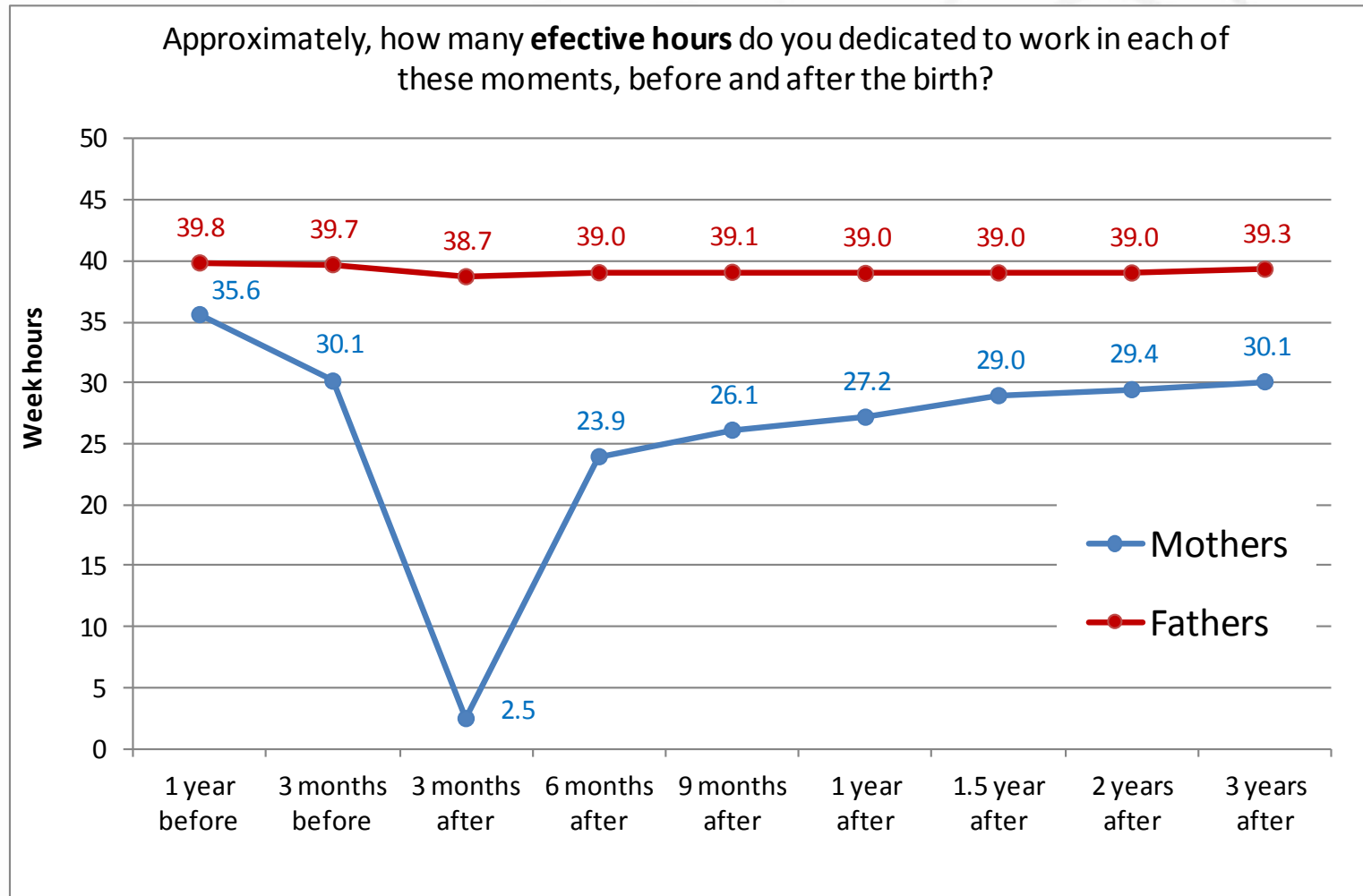
Firstborns in 1997
(before the reform)



Firstborns in 2009
(After the reform)



Persistent decline in female working week after birth (Spain)



Are there fewer women studying science majors because girls have more difficulties than boys in mathematics?

- The gender gap in PISA scores in mathematics is quite low
- There are differences between groups of countries...
- The gender gap in mathematics mirrors the (culturally induced) gender gap in students' drive, motivation and self-beliefs.

PISA scores (2012)	Mathematics		
	Boys	Girls	Difference (B - G)
	Mean score	Mean score	Score difference
Finland	517	520	-3
Sweden	477	480	-3
Norway	490	488	2
Iceland	490	496	-6
OECD	499	489	11
Spain	492	476	16
Italy	494	476	18
Chile	436	411	25
Colombia	390	364	25