



**Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Departamento de Análisis Económico y Economía Política**

Grado en

Administración y Dirección de Empresas

Trabajo Fin de Grado

Factores explicativos de la brecha de género en España

Autor: Santiago Lara Díaz

Tutor: Rafael Caballero Jiménez

Fecha : 6 julio , 2020

**Firmado por:
Santiago Lara Díaz**

GRADO EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS FACULTAD DE
CIENCIAS

ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES TRABAJO FIN DE GRADO

CURSO ACADÉMICO [2019-2020] FACTORES EXPLICATIVOS DE LA BRECHA
DE GENERO EN ESPAÑA

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA BRECHA DE GENERO EN ESPAÑA

AUTOR:

SANTIAGO LARA DIAZ

TUTOR:

RAFAEL CABALLERO JIMENEZ

DEPARTAMENTO:

DEPARTAMENTO DE ANALISIS ECONOMICO Y ECONOMIA POLITICA

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

ECONOMIA APLICADA

RESUMEN:

Aun cuando, en los últimos años, las tasas de actividad, de empleo y de paro de mujeres y varones han tendido a converger en España, y en España respecto de Europa, la brecha salarial entre mujeres y hombre se mantiene, y son más evidentes cuanto mayor es el

intervalo de edad estudiado, y cuanto menor es el nivel de estudios de la población. Todo ello se mantiene en los niveles de salarios.

En el sistema educativo, se observa la mayor convergencia, pero en el seno familiar, se observa la ausencia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las responsabilidades.

Además, se evidencia el escaso “empoderamiento” de las mujeres en lo toma de decisiones, más en los niveles privados que a nivel público, y más en los niveles culturales que en puestos ejecutivos.

PALABRAS CLAVE:

Brecha de género, mercado laboral; salarios; corresponsabilidad; toma de decisiones.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1	6
Introducción.....	6
CAPÍTULO 2	8
Mujeres y hombres en el mercado de trabajo.....	8
2.1. Tasa de empleo y brecha de genero según edad	10
2.2. Tasa de empleo y brecha de genero según estudios	16
2.3. Tasa de empleo y brecha de genero según tipos de contrato laboral	20
2.4. Tasa de empleo y brecha de genero según actividad, ocupaciones y situación profesional	30
2.5. Salarios y brecha de genero	35
CAPÍTULO 3	40
Mujeres y hombres en el sistema educativo.....	40
CAPÍTULO 4	50
Mujeres y hombres en el seno familiar	50
CAPÍTULO 5	56
Conclusiones.....	56
Bibliografía.....	58

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

Los últimos años serán recordados durante mucho tiempo por ser un punto de inflexión en la visibilidad de los derechos de las mujeres y de las desigualdades de género existentes en todas las sociedades y en todos los ámbitos.

Este trabajo pretende analizar las diferencias de género observables en España en cuatro dimensiones: el mercado laboral, el sistema educativo, la familia y la sociedad.

Se expondrán las diferencias de situaciones y comportamientos entre hombres y mujeres, sin dejar de hacer referencia, no obstante, a la evolución hacia una mayor igualdad, con el objetivo de tener diagnósticos de la situación lo más rigurosos y ecuánimes posibles para poder obtener las conclusiones necesarias para poder conocer la realidad de manera eficaz y justa.

CAPÍTULO 2

MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO

El proceso de incorporación de las mujeres al mundo laboral que se inició en España en la segunda mitad de la década de los ochenta avanza imparable, como muestran los datos sobre participación y empleo. Si en el año 1987 la tasa de actividad femenina era del 32 por ciento y en el mercado de trabajo participaban algo menos de cinco millones de mujeres, en 2017 la tasa de actividad es del 53 por ciento y hay más de diez millones de mujeres activas. Esto ha permitido que la diferencia entre las tasas de participación y de empleo de hombres y mujeres se haya reducido, disminuyendo la brecha de género en el mercado laboral, aunque la igualdad efectiva todavía queda lejos.

Según Cebrián & Moreno (2018), el empleo precario, la segregación ocupacional y la concentración en determinadas ramas de actividad son características de una parte del empleo femenino. Así, en el último trimestre de 2017:

- ``El 17,7 por ciento de los hombres y el 36,5 por ciento de mujeres con contrato temporal trabajan con jornada a tiempo parcial. Pero además, el 59,9 por ciento de los hombres que trabajan con jornada a tiempo parcial tienen además contrato temporal, aunque en el caso de las mujeres este porcentaje cae al 40,1 por ciento``.
- ``Existen seis ramas que suman el 30 por ciento del empleo femenino total, con más de un 4 por ciento cada una (actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, actividades hospitalarias, restaurantes y puestos de comidas, administración pública y de la política económica y social, comercio al por menor de otros artículos en establecimientos especializados y comercio al por menor en establecimientos no especializados)``.

Además, su participación en los empleos con mayores salarios es inferior a la de los hombres. Así, en el 4º trimestre de 2018, según datos del INE, en las ocupaciones directores generales y Gerentes, los ocupados hombres representan un porcentaje del 2,8%, mientras que las ocupadas mujeres representan el 1,33%. Igualmente, en técnicos y personal de apoyo, los ocupados hombres representan un porcentaje del 6,67%, mientras que las ocupadas mujeres representan el 4,04%.

El modelo tradicional de organización familiar, con una división muy marcada de los

roles de género de sus miembros, donde la división en las tareas deja reservado el espacio doméstico a ellas y el externo, el del trabajo asalariado y los espacios públicos, a ellos, ha sufrido cambios significativos, dando paso a otro en el que ha sido principalmente la mujer la que ha compatibilizado trabajo doméstico y trabajo fuera del hogar. Como consecuencia, la incorporación de la mujer al mundo laboral ha venido acompañada del retraso en la formación de hogares, la maternidad y la disminución del número medio de hijos. Además, se observa que las diferencias en participación se acentúan con la llegada de los hijos, una evidencia que pone de relieve la necesidad de articular medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que contribuyan a cerrar esta brecha.

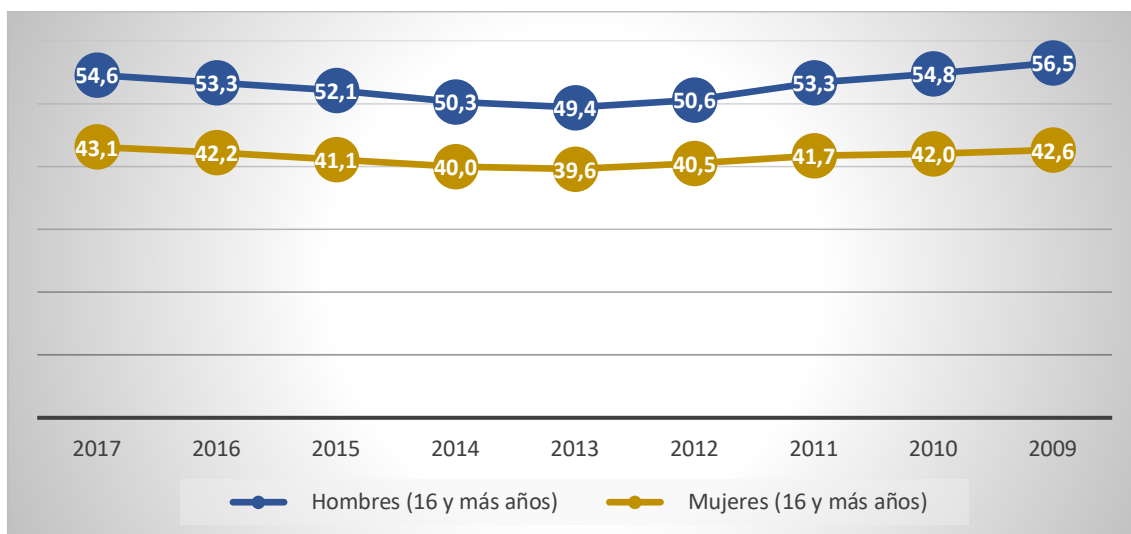
En este epígrafe se analizarán las diferencias entre mujeres y hombres en las diferentes dimensiones del mercado de trabajo, comenzando inicialmente por el análisis del empleo.

Así, las variables con las que comienza el análisis son:

- Tasa de empleo: Es el cociente entre el número total de ocupados y la población en edad de trabajar. Se consideran personas ocupadas o personas con empleo, a todas aquellas de 16 y más años que durante la semana de referencia han trabajado al menos una hora a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial) en dinero o en especie. También son ocupados quienes teniendo trabajo han estado ausentes del mismo durante la semana de referencia, pero mantienen un estrecho vínculo con él.
- Brecha de género en las tasas de empleo: Es la diferencia en puntos porcentuales entre las tasas de empleo de los hombres y las tasas de empleo de las mujeres.

En la gráfica 2.1 mostramos la evolución de la tasa de empleo en las últimas series disponibles.

Gráfica 2.1: Evolución en la tasa de empleo Mujeres vs Hombres en España 2009-2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que, tras unos años de caída en la tasa de empleo, a partir del 2013, esta comenzó a aumentar. En toda la serie, la tasa de empleo de los hombres supera al de las mujeres. La diferencia mayor es de 13,9 puntos en el año 2009, frente a la menor diferencia de 9,8 puntos en el año 2013 (cuando las tasas de empleo son menores).

Parece indicar que, en situaciones favorables de la economía, las diferencias sobre las tasas de empleos entre hombres y mujeres crecen y en situaciones desfavorables las diferencias decrecen.

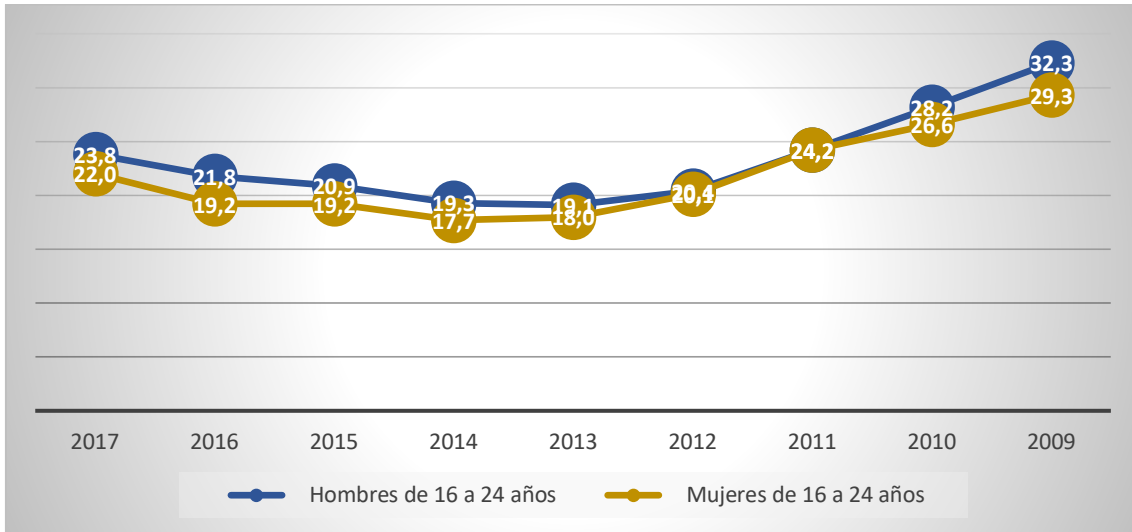
Profundicemos en las diferencias de género con relación a la tasa de empleo.

2.1. TASA DE EMPLEO Y BRECHA DE GENERO SEGÚN EDAD

Si se observan las tasas de empleo por tramos de edad (16 a 24, 25 a 54 y 54 a 64), se obtienen las siguientes conclusiones.

En la gráfica 2.2 mostramos la evolución de la tasa de empleo para mujeres y hombres de edad comprendida entre 16 y 24 años.

Gráfica 2.2: Evolución en la tasa de empleo Mujeres vs Hombres entre 16 y 24 años en España 2009-2017

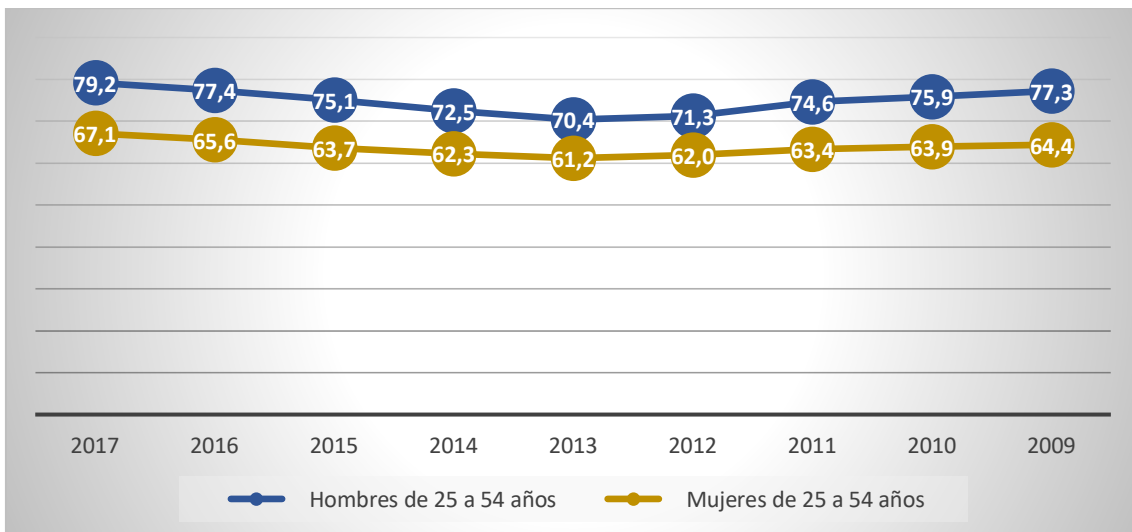


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En este intervalo es donde se observan menores diferencias entre mujeres y hombres (<3 puntos), aunque estos últimos siempre están por encima de ellas, excepto en 2011, donde coincidieron.

En la gráfica 2.3 mostramos la evolución de la tasa de empleo para mujeres y hombres de edad comprendida entre 25 y 54 años.

Gráfica 2.3: Evolución en la tasa de empleo Mujeres vs Hombres entre 25 y 54 años en España 2009-2017

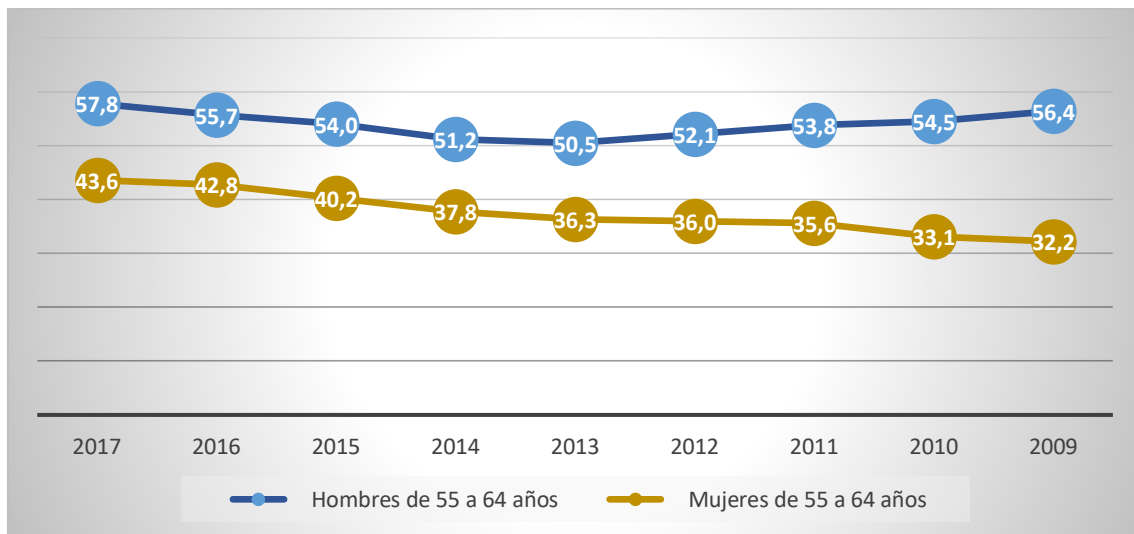


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En este intervalo las diferencias entre mujeres y hombres son siempre a favor de los hombres (de 9,2 a 12.9 puntos).

Finalmente, en la gráfica 2.4 mostramos la evolución de la tasa de empleo para mujeres y hombres de edad comprendida entre 55 y 64 años.

Gráfica 2.4: Evolución en la tasa de empleo Mujeres vs Hombres entre 55 y 64 años en España 2009-2017



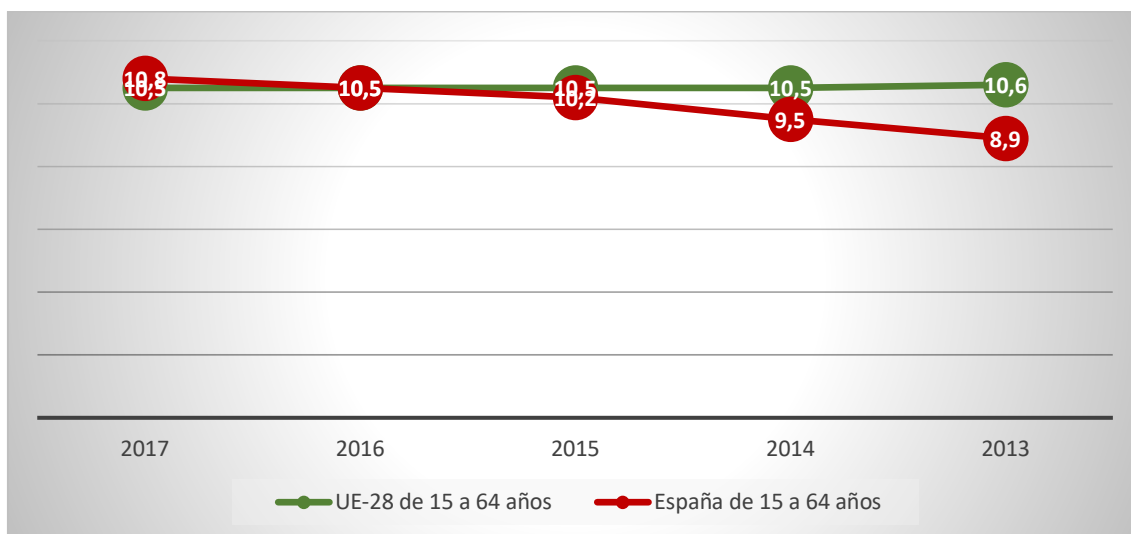
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Es en este último intervalo donde las diferencias entre mujeres y hombres son mayores, siempre a favor de los hombres (de 13,4 a 24.2 puntos).

En conclusión, la tasa de empleo es siempre mayor en hombre que en mujeres, pero, además, esta diferencia aumenta con la edad. No obstante, en el último caso, la brecha ha ido disminuyendo paulatinamente a lo largo de los años.

Respecto del entorno, la gráfica 2.5, compara la brecha de género en las tasas de empleo para España y la Europa de 28 estados.

Gráfica 2.5: Evolución en la brecha de género en la tasa de empleo de España y Europa (28) 2013-2017



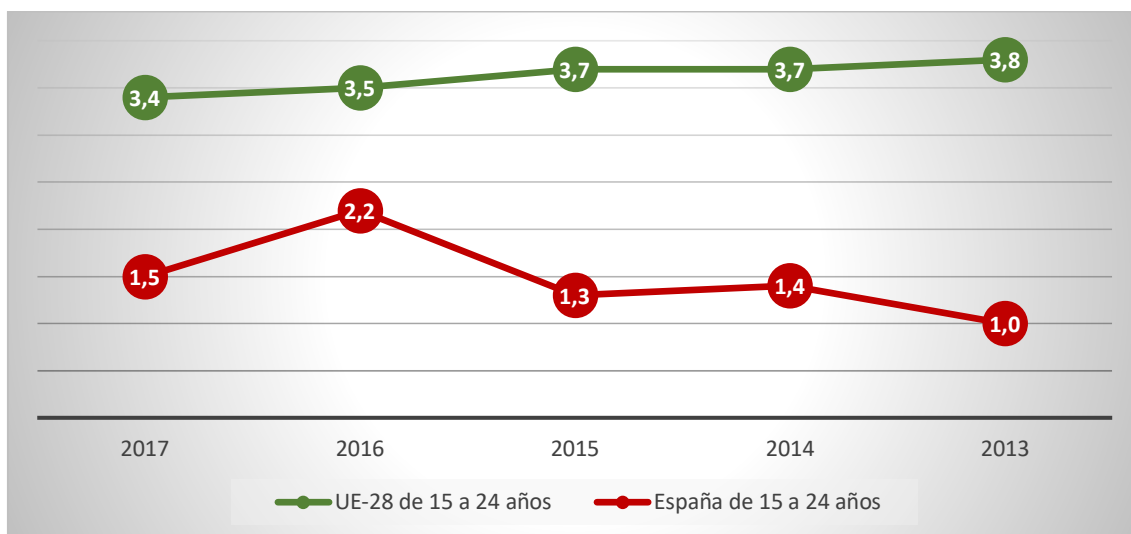
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Mientras que, en Europa, la brecha de género en las tasas de empleo se ha mantenido casi constante, en España, esta brecha ha aumentado, y siendo menor en el año 2013 (en 1,7 puntos), en 2017 se ha colocado por encima (en 0,3 puntos). Pero en España ha sido siempre más baja.

Si se analiza la comparativa anterior por grupos de edad, se observa lo siguiente.

La gráfica 2.6 compara la brecha de género en las tasas de empleo para España y la Europa de 28 estados para el intervalo de edad 16 a 24 años.

Gráfica 2.6: Evolución en la brecha de género en la tasa de empleo de España y Europa (28) de 16 a 24 años 2013-2017

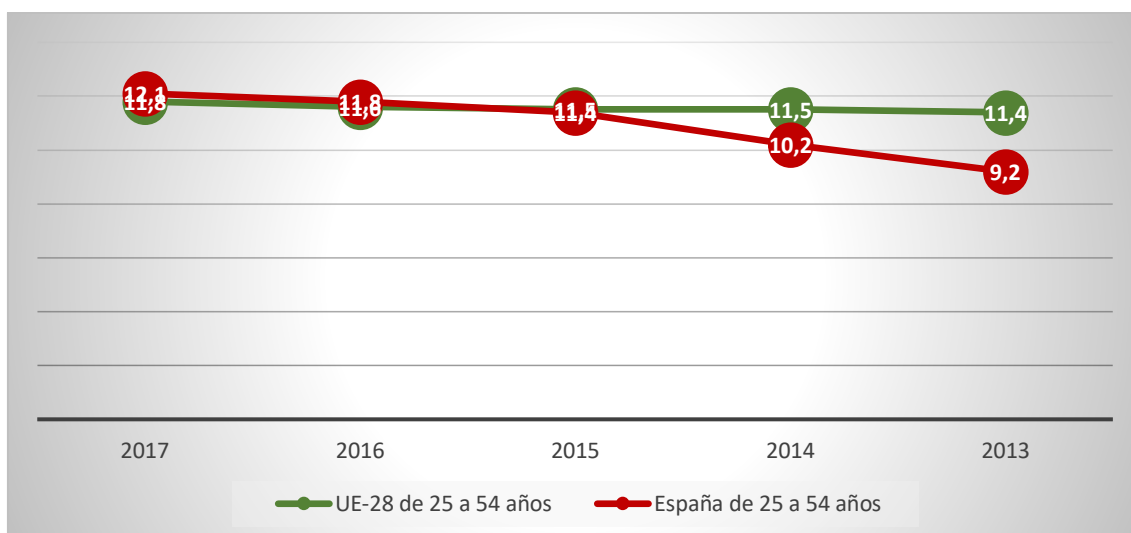


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Es el intervalo con menores brechas salariales en las tasas de empleo, y además es donde España se sitúa muy por debajo de Europa (28) (de 1,3 puntos a 2,8 puntos).

La gráfica 2.7 compara la brecha de género en las tasas de empleo para España y la Europa de 28 estados para el intervalo de edad 25 a 54 años.

Gráfica 2.7: Evolución en la brecha de género en la tasa de empleo de España y Europa (28) de 25 a 54 años 2013-2017

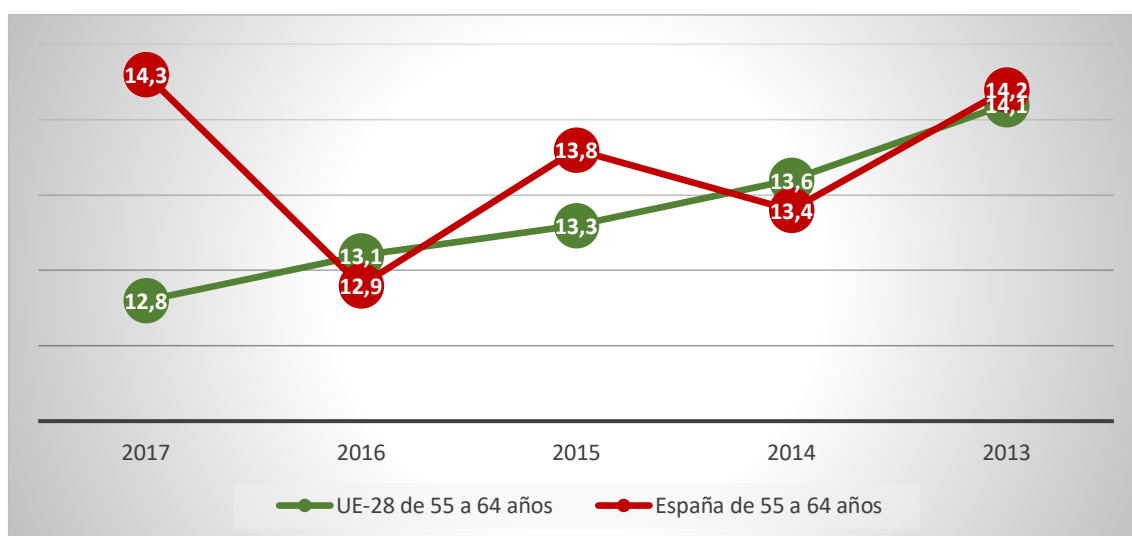


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En este intervalo, las brechas de género son relativamente parecidas, cambiando la tendencia, de ser favorable a España en 2,2 puntos en el 2013, a ser prácticamente igual en 2017. La de España tiende a asimilarse a la europea.

La gráfica 2.8 compara la brecha de género en las tasas de empleo para España y la Europa de 28 estados para el intervalo de edad 55 a 64 años.

Gráfica 2.8: Evolución en la brecha de género en la tasa de empleo de España y Europa (28) de 55 a 64 años 2013-2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Al igual que el intervalo anterior, las brechas de género son muy parecidas, excepto en el año 2017, que, perdiendo la tendencia de disminución, en España empeora. Según Domínguez et al. (2019), el incremento de la brecha de género en este tramo de edad se debe a que las mujeres ocupan los trabajos más precarios y jornadas parciales, así como al denominado techo de cristal ya que, pese a que las mujeres representan el 43,1 % de los trabajadores, solo reciben dos de cada diez salarios por encima de 126.000 euros. El principal factor explicativo del aumento de la brecha salarial fue la mejora relativa de las dotaciones de las características productivas y de los puestos de trabajo ocupados por los hombres derivada de la destrucción de empleo asociada a la crisis. Esta circunstancia incluye una intensificación de la segregación de las mujeres en establecimientos de bajos salarios relativos, asociada en buena medida a los cambios en la distribución por tamaño de empresas de hombres y mujeres durante el periodo.

2.2. TASA DE EMPLEO Y BRECHA DE GENERO SEGÚN ESTUDIOS

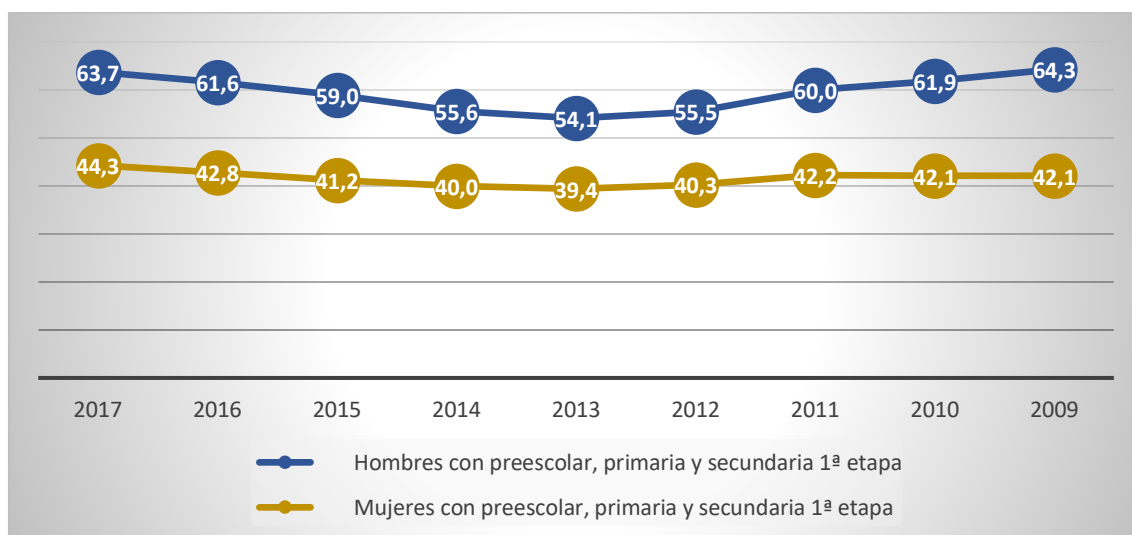
Es interesante analizar cómo evoluciona la tasa de empleo y su brecha de género respecto del nivel de estudios. En las siguientes graficas mostramos las tasas de empleo en España según el nivel de estudios siguientes:

Hasta el año 2014, el INE usaba la siguiente clasificación:

- Nivel (0-2): preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa
- Nivel (3-4): secundaria 2ª etapa, postsecundaria no superior
- Nivel (5-6): primer y segundo ciclo de educación superior
- A partir del 1 de enero de 2014 la información se clasifica en:
- Nivel (0-2): preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa
- Nivel (3-4): secundaria 2ª etapa y postsecundaria no superior
- Nivel (5-8): primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado

En la gráfica 2.9 mostramos la evolución de la tasa de empleo para mujeres y hombres con estudios de preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa.

Gráfica 2.9: Evolución en la tasa de empleo Mujeres vs Hombres con preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa España 2009-2017



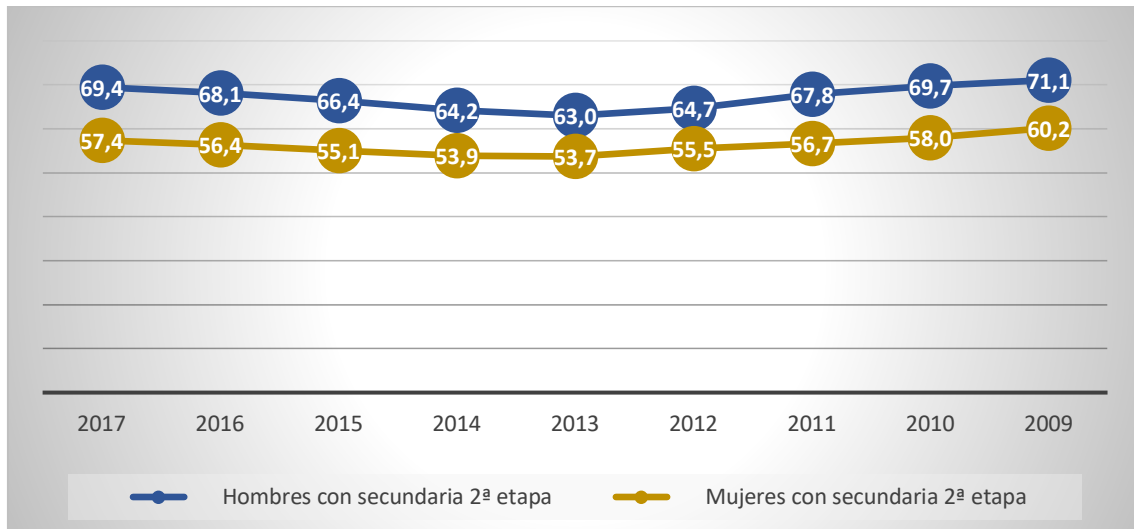
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En este intervalo se observan grandes diferencias en las tasas de empleo entre mujeres y hombres (de 14,7 puntos a 22,2 puntos), siempre a favor de los hombres.

Parece mostrarse que, en época de crisis la brecha es menor que en época de bienestar.

En la gráfica 2.10 mostramos la evolución de la tasa de empleo para mujeres y hombres con estudios de secundaria 2ª etapa, postsecundaria no superior.

Gráfica 2.10: Evolución en la tasa de empleo Mujeres vs Hombres con secundaria 2ª etapa, postsecundaria no superior España 2009-2017

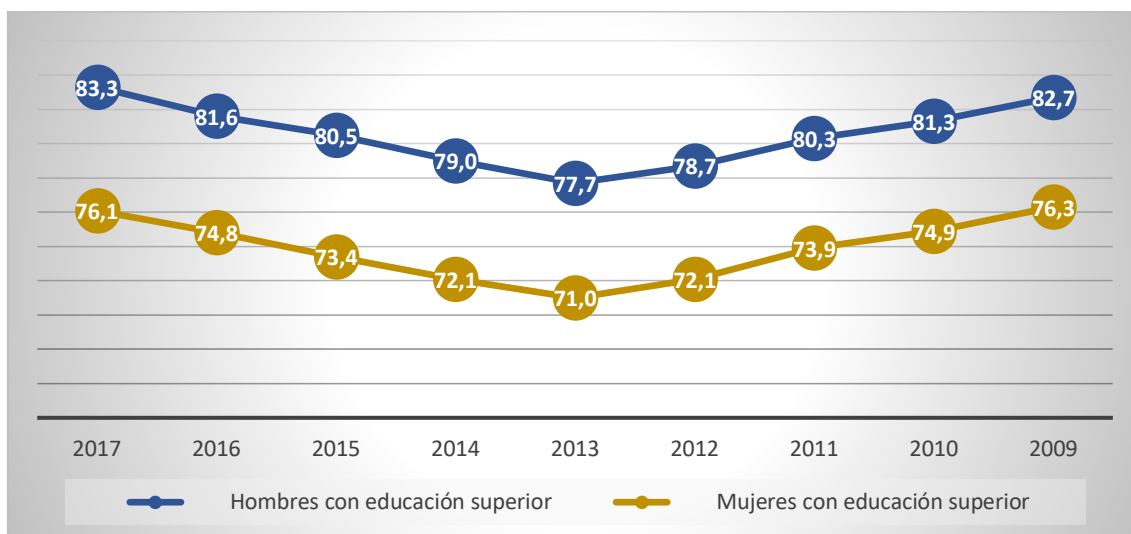


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En este intervalo las diferencias en las tasas de empleo entre mujeres y hombres se reducen respecto del anterior, y son más estables (de 9,3 puntos a 10,9 puntos), pero, al igual que antes, siempre a favor de los hombres.

En la gráfica 2.11 mostramos la evolución de la tasa de empleo para mujeres y hombres con estudios de primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado.

Gráfica 2.11: Evolución en la tasa de empleo Mujeres vs Hombres con primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado España 2009-2017



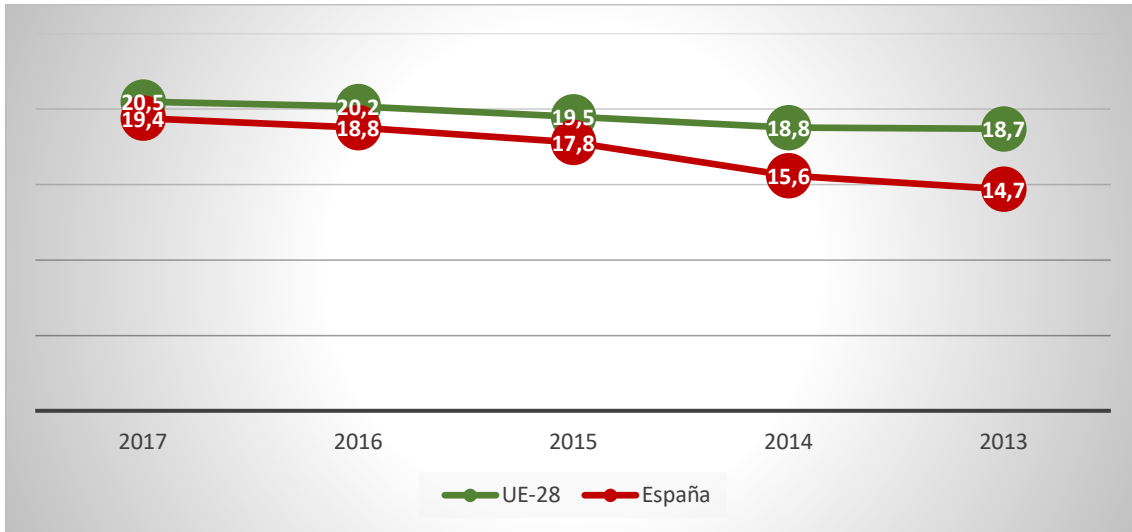
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En este intervalo es donde las diferencias en las tasas de empleo entre mujeres y hombres son menores y muy estables (de 6,4 puntos a 7,2 puntos), menos le afecta la situación económica general; pero, al igual que antes, siempre a favor de los hombres.

Por tanto, se puede concluir que conforme aumenta el nivel de estudios, las tasas de empleo de mujeres y hombres convergen. Pero también se observa que, con mayores estudios, los niveles de empleo son menos oscilantes con la crisis y la recuperación económica. Según Villalba-Condori et al. (2019), dada la correlación positiva existente entre el nivel de estudios alcanzado y el salario obtenido, a diferencia del resto de factores considerados, la educación debería estar contribuyendo a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Si nos comparamos con el entorno, en la gráfica 2.12 mostramos la evolución de la brecha de género en la tasa de empleo en Europa (28) y España con estudios de preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa.

Gráfica 2.12: Evolución en la brecha de género en la tasa de empleo de España y Europa (28) con preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa 2013-2017

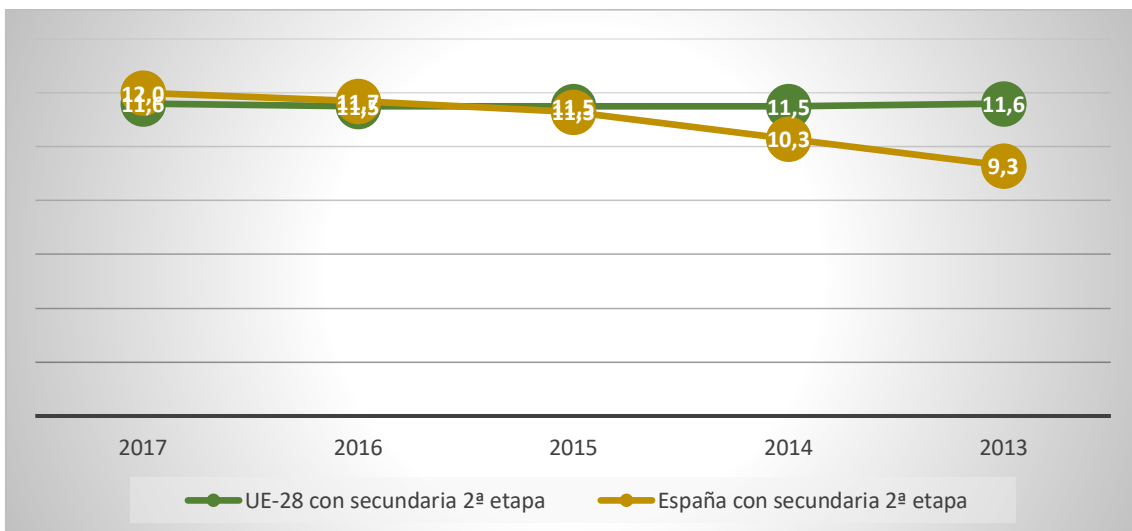


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En este caso, España se sitúa en mejor condición en toda la serie estudiada, pero se observa una convergencia en los últimos años.

En la gráfica 2.13 mostramos la evolución de la brecha de género en la tasa de empleo en Europa (28) y España con estudios de preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa.

Gráfica 2.13: Evolución en la brecha de género en la tasa de empleo de España y Europa (28) con secundaria 2ª etapa, postsecundaria no superior 2013-2017

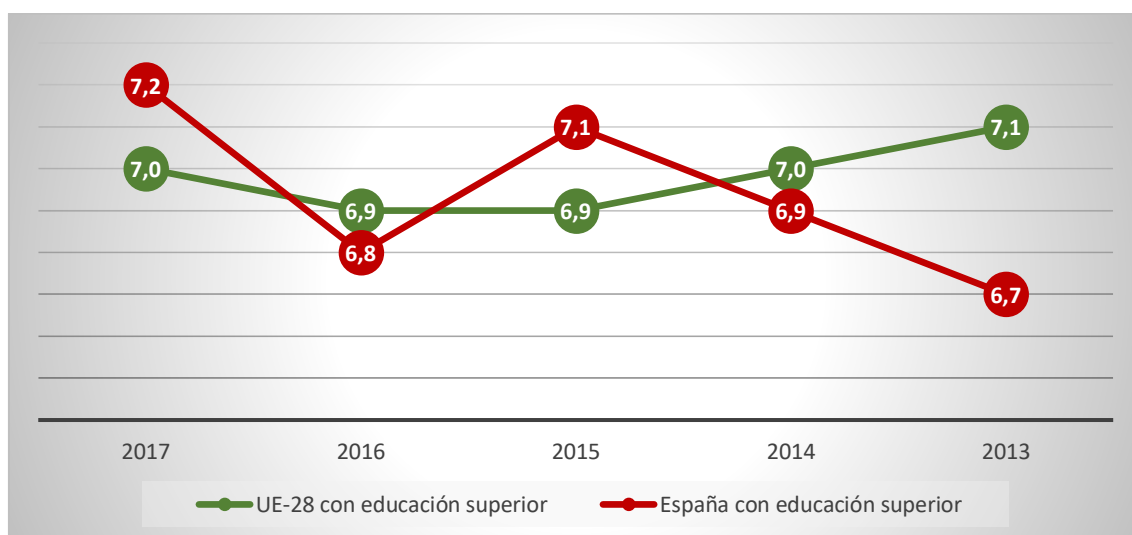


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Siendo prácticamente constante en Europa, la brecha de género en tasas de empleo en España, en este nivel de estudios aumenta, también suele ser inferior a la europea.

Finalmente, en la gráfica 2.14 mostramos la evolución de la brecha de género en la tasa de empleo en Europa (28) y España con estudios de primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado.

Gráfica 2.14: Evolución en la brecha de género en la tasa de empleo de España y Europa (28) con primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado 2013-2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Finalmente, se observa una tendencia irregular en la brecha de género en España, superando en ocasiones a la europea, o estando por debajo en otros momentos.

En conclusión, podemos afirmar que las diferencias en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres se reducen con el nivel de formación. Siendo mejor en España al comportamiento del entorno.

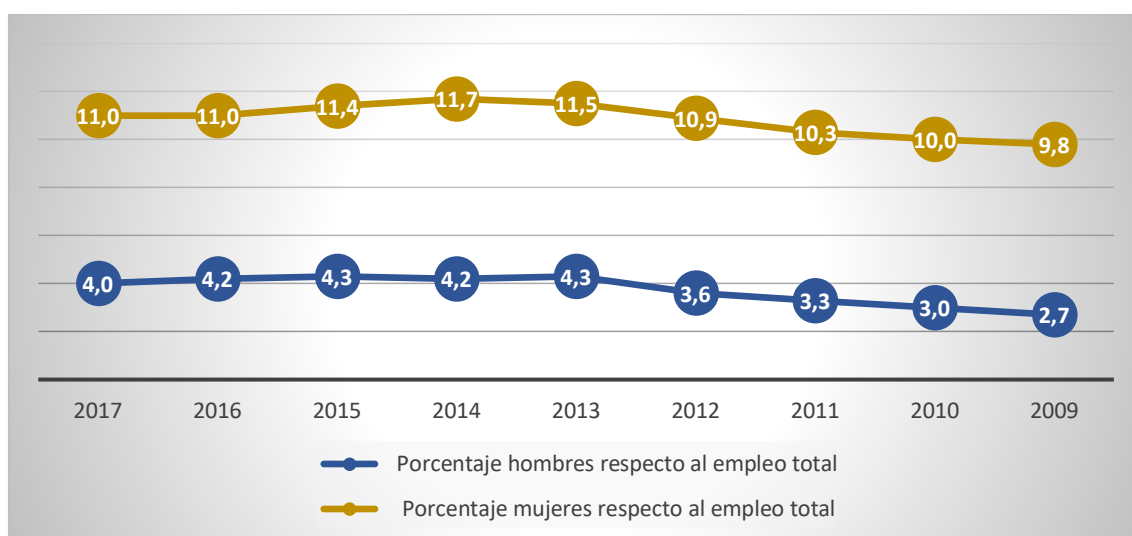
2.3. TASA DE EMPLEO Y BRECHA DE GENERO SEGÚN TIPOS DE CONTRATO LABORAL

Atendiendo a la duración de la jornada, los ocupados se clasifican en ocupados a tiempo completo y ocupados a tiempo parcial. La jornada habitual semanal no puede ser inferior

a 30 horas en el caso de la jornada a tiempo completo, ni superior a 35 horas en el caso de la jornada a tiempo parcial.

En base a lo anterior, estudiamos inicialmente el porcentaje de hombres ocupados y mujeres ocupadas que tienen jornada a tiempo parcial respecto al total de ocupados (hombres y mujeres). Se consideran medias anuales (gráfica 2.15).

Gráfica 2.15: Evolución en porcentaje Mujeres vs Hombres ocupados que tienen jornada a tiempo parcial respecto al total de ocupados España 2009-2017

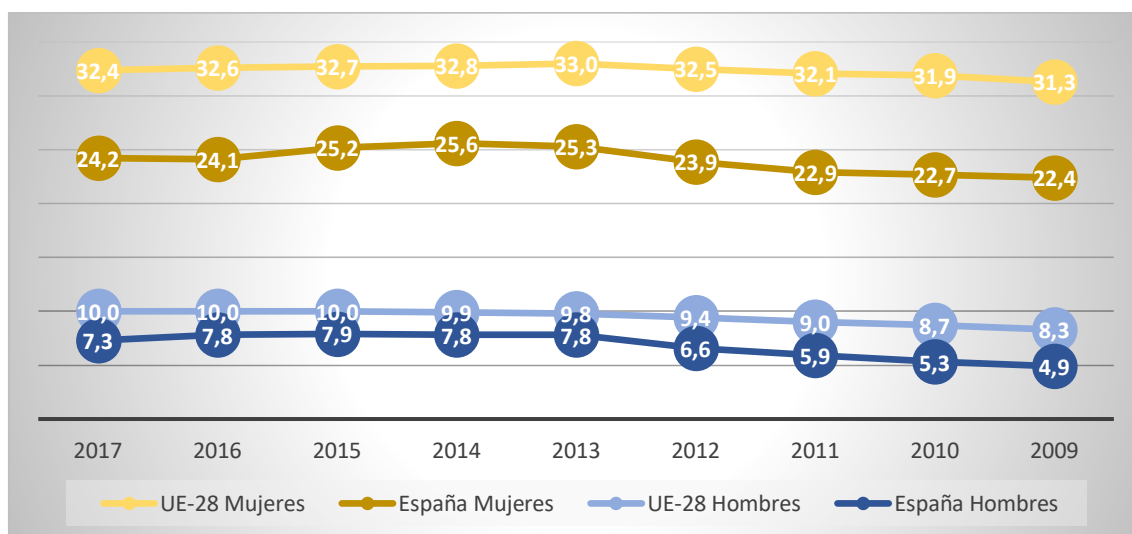


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que el porcentaje de hombres a tiempo parcial sobre el empleo total (hombres y mujeres) ha pasado de un 2,7% en el año 2009 a un 4,0% en el año 2017. El porcentaje de mujeres con jornada a tiempo parcial representó en el empleo total un 9,8% en el año 2009 y un 11,0% en el año 2017.

En comparación con su entorno, se observa el porcentaje de mujeres y hombres ocupados que tienen jornada a tiempo parcial respecto al total de ocupadas mujeres y ocupados hombres (gráfica 2.16).

Gráfica 2.16: Evolución en porcentaje Mujeres vs Hombres ocupados que tienen jornada a tiempo parcial respecto al total de ocupadas mujeres y ocupados hombres España UE-28 2009-2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En la UE-28, la representación del empleo a tiempo parcial de las mujeres es más alta que en España. En el año 2017, representaban el 32,4% del empleo femenino y en España el 24,2%. En cambio, respecto de los hombres, el diferencial es de sólo 2,7 puntos. La brecha en España es inferior a la europea.

En ambos casos, no se observan grandes cambios en la serie analizada.

Las causas de lo anterior pueden tener varias explicaciones:

Según Moreno (2019), una de las hipótesis avanzadas para explicar la anormal, por baja, tasa de trabajo a tiempo parcial existente en España ha sido la anormal, por alta, tasa de temporalidad del mercado de trabajo español (como se analizará a continuación). Según este planteamiento, en su búsqueda de flexibilidad, las empresas habrían optado por la contratación temporal en vez de por el trabajo a tiempo parcial, dadas las facilidades que existen desde la reforma en el inicio de la crisis en España para la contratación temporal, frente a las limitaciones que, por aquel entonces, tenía la contratación a tiempo parcial.

Resaltar que, en España y en Europa, el empleo a tiempo parcial presenta dos características. Por un lado, se refuerza el tiempo parcial como forma de entrada al mercado laboral, aumentando en las épocas de crisis. Por otro lado, la flexibilidad en la jornada laboral también afecta de lleno al empleo a tiempo parcial. Una tendencia que, de

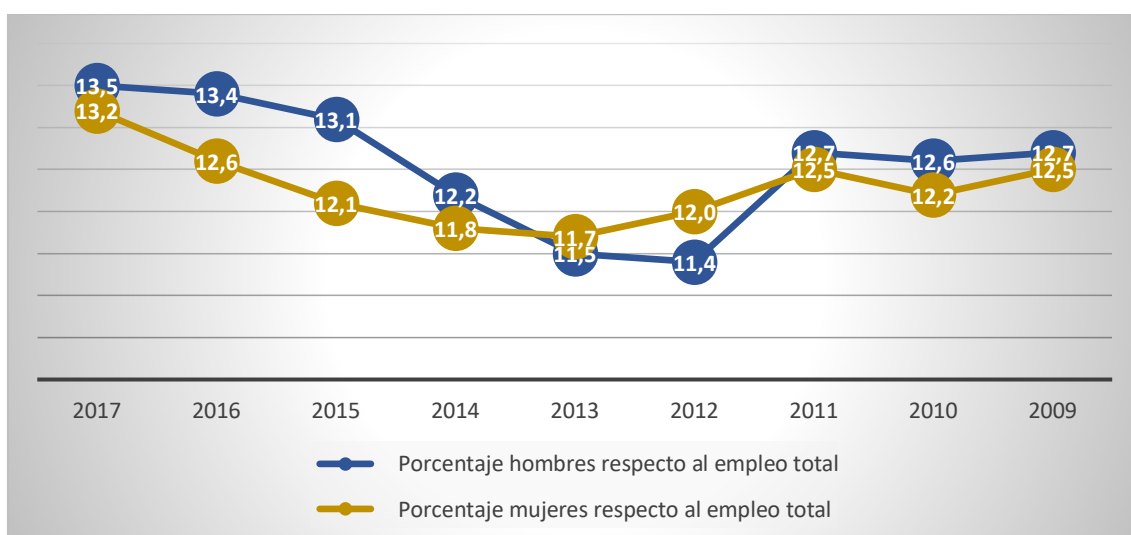
confirmarse y extenderse, pondría en duda la idea del tiempo parcial como vía de ajuste perfecto entre una dedicación al empleo, menor pero regular y pautaada, y las responsabilidades doméstico-familiares que ha servido para legitimar el tiempo parcial femenino (este aspecto se analizará a más adelante).

Según explica Luis Pérez, director de Relaciones Institucionales de Randstad, “uno de los retos a los que nos enfrentamos todos implicados en el mercado laboral es eliminar la percepción negativa que se tiene en España del trabajo a tiempo parcial, y más una vez que se ha comprobado, con la experiencia en otros países europeos, que, a mayor tasa de profesionales con un trabajo a tiempo parcial, menor es la tasa de desempleo. Existe un desconocimiento de este modelo de contratación en España, que puede suponer un gran aliado en nuestro objetivo de seguir creando nuevos puestos de trabajo”.

El análisis de Randstad destaca que los países europeos que registran las mayores tasas de trabajadores a jornada parcial se encuentran entre los que cuentan con las menores tasas de paro.

Seguidamente, se evalúa el porcentaje Mujeres vs Hombres asalariados con contrato temporal respecto al total de asalariados (hombres y mujeres). Se consideran medias anuales (gráfica 2.17).

Gráfica 2.17: Evolución en porcentaje Mujeres vs Hombres ocupados con contrato temporal respecto al total de ocupados España 2009-2017



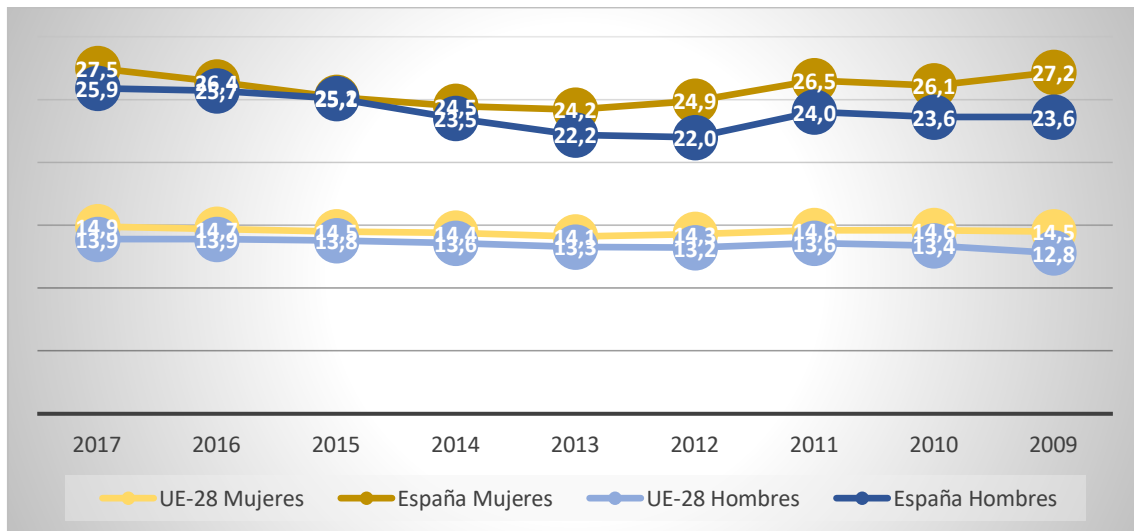
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que el porcentaje de hombres con contrato temporal sobre el empleo total (hombres y mujeres) ha pasado de un 12,7% en el año 2009 a un 13,5% en el año 2017.

El porcentaje de mujeres con contrato temporal representó en el empleo total un 12,5% en el año 2009 y un 13,2% en el año 2017. Por tanto, respecto de la contratación parcial, el contrato temporal no presenta diferencias significativas entre hombres y mujeres. Se observa un comportamiento decreciente en los primeros años de la crisis, con la posterior recuperación de esta modalidad de contrato en la fase de recuperación.

En comparación con su entorno, se observa el porcentaje de mujeres y hombres con contrato temporal respecto al total de ocupadas mujeres y ocupados hombres (gráfica 2.18).

Gráfica 2.18: Evolución en porcentaje Mujeres vs Hombres ocupados con contrato temporal respecto al total de ocupadas mujeres y ocupados hombres España UE-28 2009-2017



Fuente: INE

La participación de las mujeres asalariadas con contrato temporal en la UE-28 es más baja que en España, representando en el año 2017 el 14,9% del total asalariados (hombres y mujeres) y en España el 27,5%. Se observa que los niveles de contratación temporal en España son estructuralmente mayores que en la UE-28.

Por tanto, las diferencias entre España y Europa, con los contratos a tiempo parcial y contratos temporales pueden entenderse según la explicación dada anteriormente por Moreno (2019).

Distintos autores plantean la fuerte sobrerrepresentación femenina en el empleo a tiempo parcial como un contrato social basado en el modelo male breadwinner (Torns,

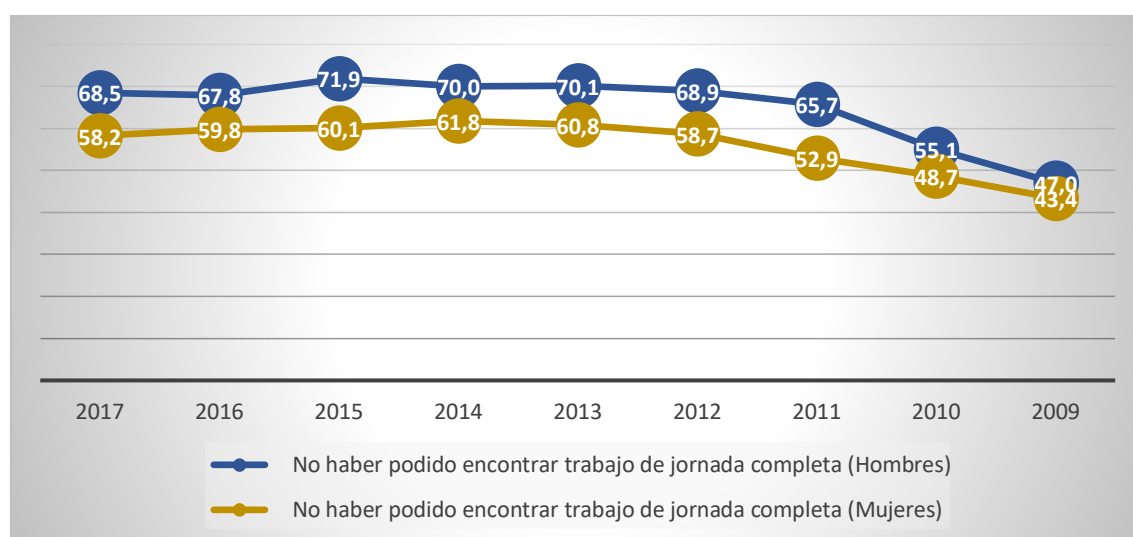
2001). A su vez, se ve reforzada por unas culturas organizativas basadas en el presentismo y las largas jornadas laborales (Rubery y Grimshaw, 2014).

Es interesante conocer cuáles son las razones del trabajo a tiempo parcial, donde se incluyen las siguientes:

1. Seguir cursos de enseñanza o formación.
2. Enfermedad o incapacidad propia.
3. Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores.
4. Otras obligaciones familiares o personales.
5. No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa.
6. Otros motivos

En las gráficas 2.19 a 2.22 se observa la evolución de las razones esgrimidas excluyendo la de enfermedad o incapacidad propia y la de otros motivos.

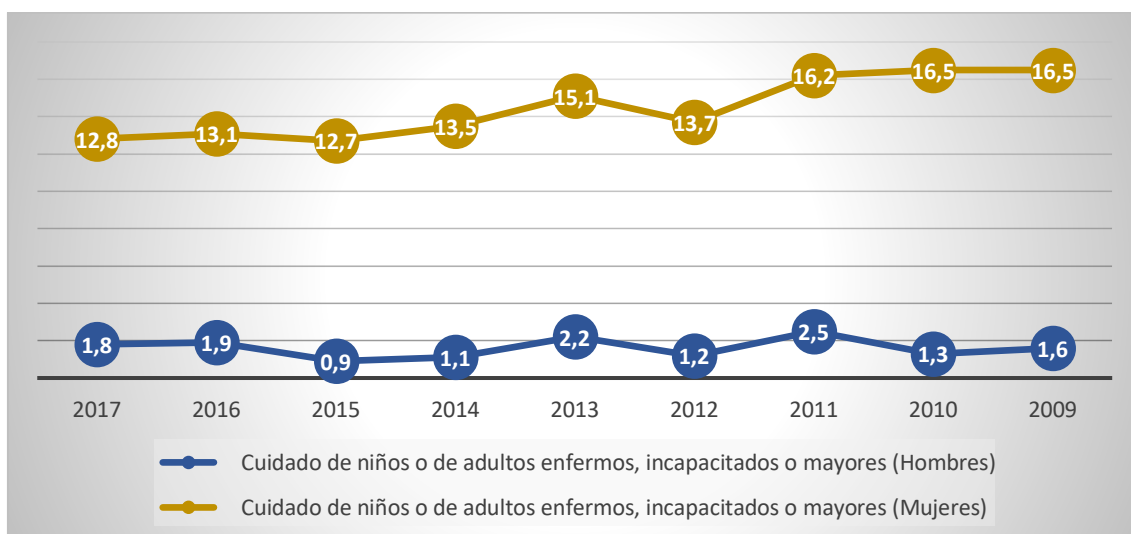
Gráfica 2.19: Evolución en porcentaje Mujeres vs Hombres ocupados a tiempo parcial por no poder encontrar trabajo de jornada completa España 2009-2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que la ocupación a tiempo parcial por no poder encontrar trabajo de jornada completa siempre es superior para los hombres.

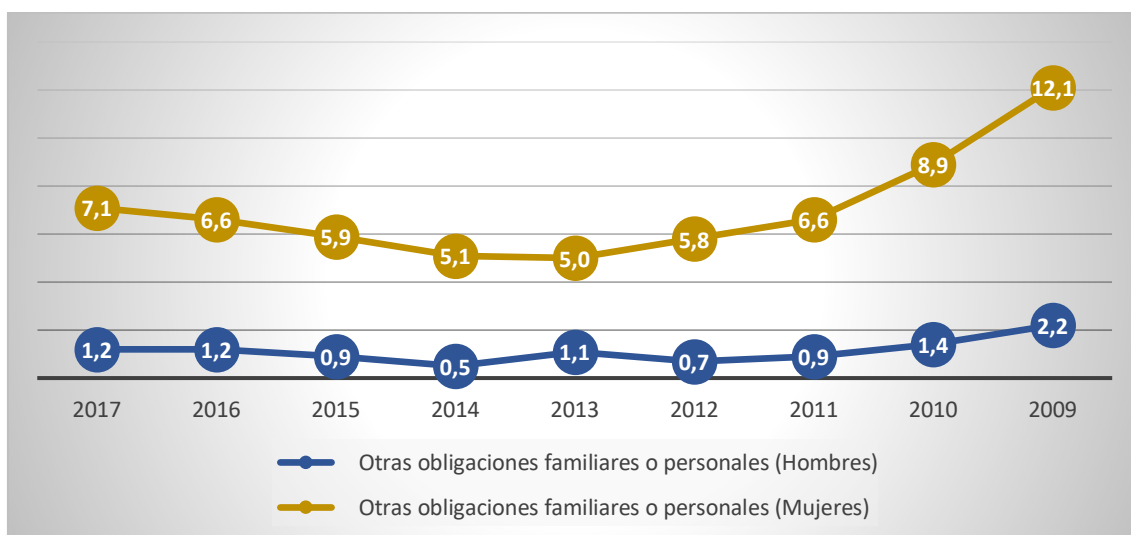
Gráfica 2.20: Evolución en porcentaje Mujeres vs Hombres ocupados a tiempo parcial por el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores 2009-2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que la ocupación a tiempo parcial por el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, siempre es superior para las mujeres.

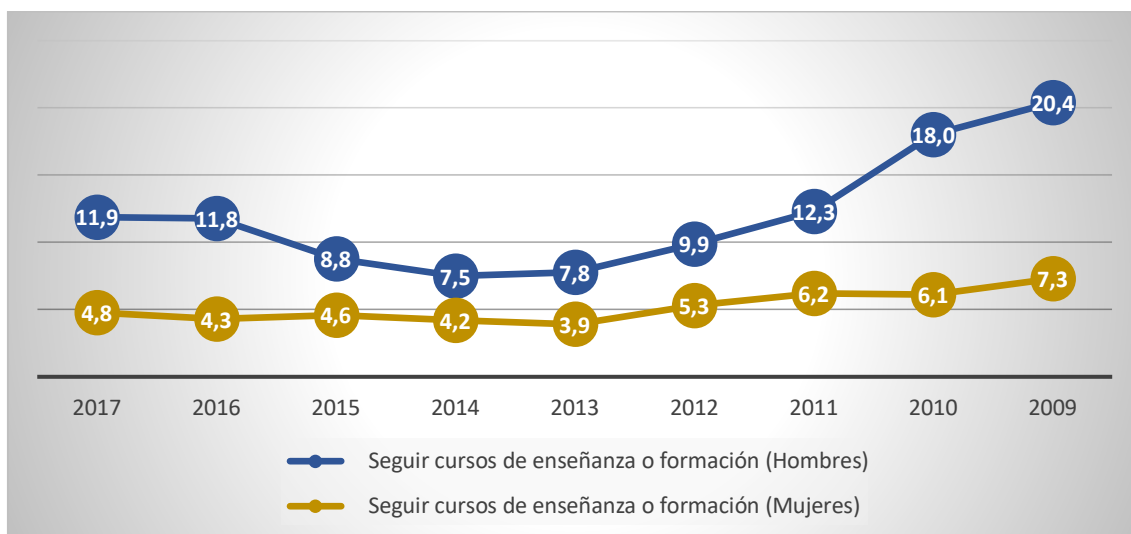
Gráfica 2.21: Evolución en porcentaje Mujeres vs Hombres ocupados a tiempo parcial por tener otras obligaciones familiares o personales España 2009-2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que la ocupación a tiempo parcial por tener otras obligaciones familiares o personales siempre es superior para las mujeres.

Gráfica 2.22: Evolución en porcentaje Mujeres vs Hombres ocupados a tiempo parcial por seguir cursos de enseñanza o formación España 2009-2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que la ocupación a tiempo parcial por seguir cursos de enseñanza o formación siempre es superior para los hombres.

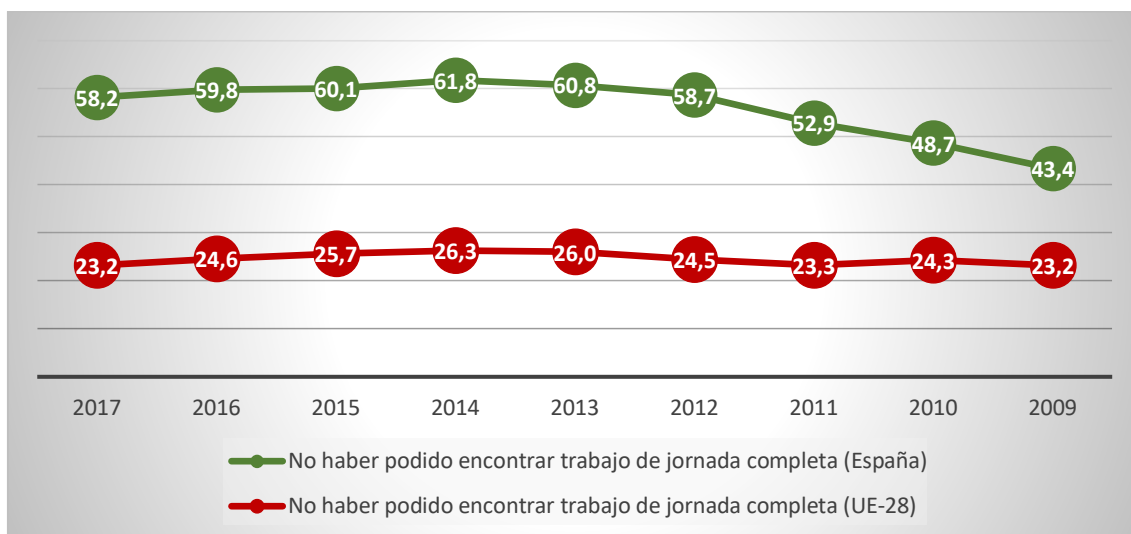
En España en el año 2017, los motivos principalmente alegados por las mujeres para el trabajo a tiempo parcial son los tres siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (58,2%), otros motivos no especificados (16,1%) y el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (12,8%).

Entre los hombres, los principales motivos en el año 2017 en España son los siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (68,5%), otros motivos no especificados (15,0%) y seguir cursos de enseñanza o formación (11,9%).

Interesante destacar que los motivos asociados a los cuidados u obligaciones familiares son mayores en las mujeres respecto de los hombres. En cambio, ocurre todo lo contrario en los motivos de índole laboral y formativos.

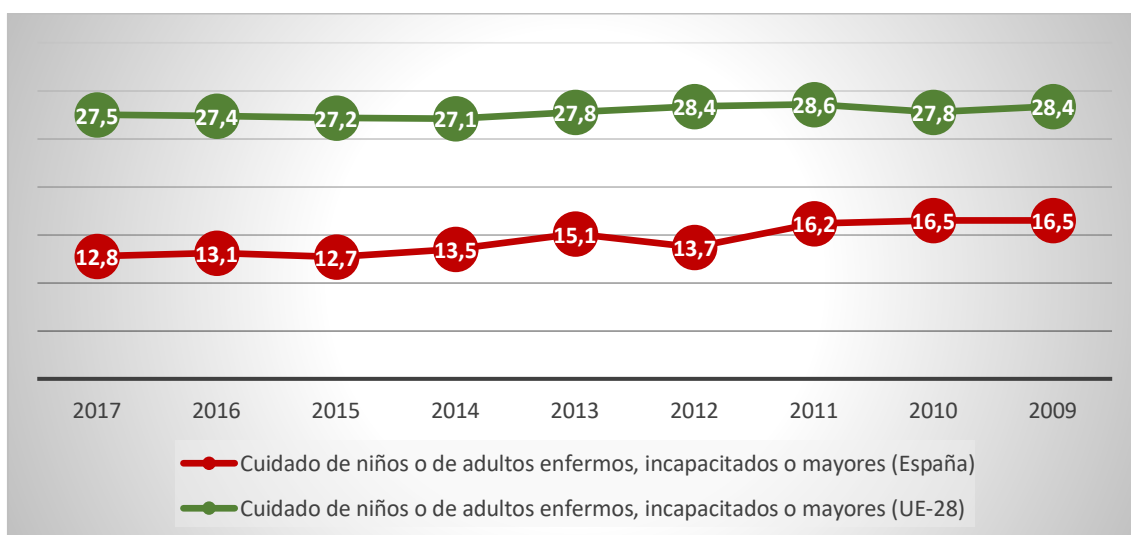
En comparación con su entorno, observamos la evolución de las razones esgrimidas de las mujeres ocupadas a tiempo parcial (gráficas 2.26 a 2.29).

Gráfica 2.26: Evolución en porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial por no poder encontrar trabajo de jornada completa España UE-28 2009-2017



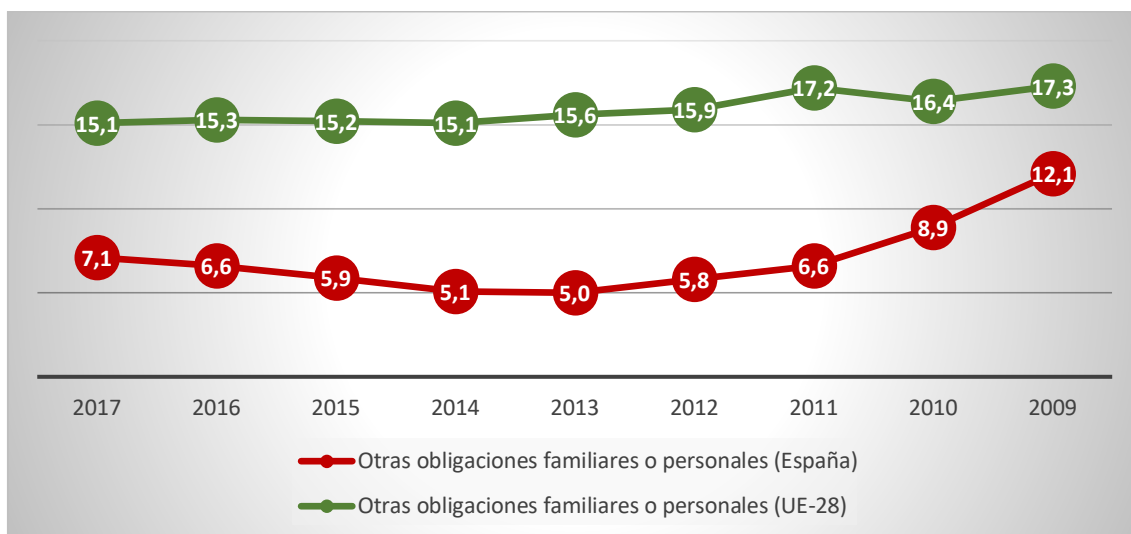
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Gráfica 2.27: Evolución en porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial por el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores España UE-28 2009-2017



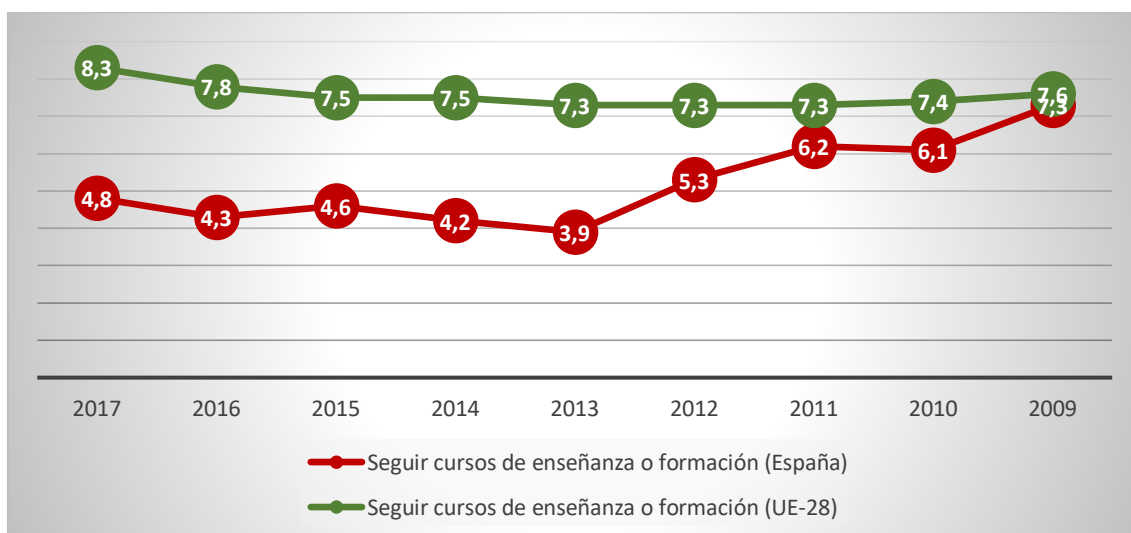
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Gráfica 2.28: Evolución en porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial por tener otras obligaciones familiares o personales España UE-28 2009-2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Gráfica 2.29: Evolución en porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial por seguir cursos de enseñanza o formación España UE-28 2009-2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Excepto el motivo de no poder encontrar trabajo de jornada completa, las mujeres de la UE-28 superan a las mujeres españolas.

2.4. TASA DE EMPLEO Y BRECHA DE GENERO SEGÚN ACTIVIDAD, OCUPACIONES Y SITUACIÓN PROFESIONAL

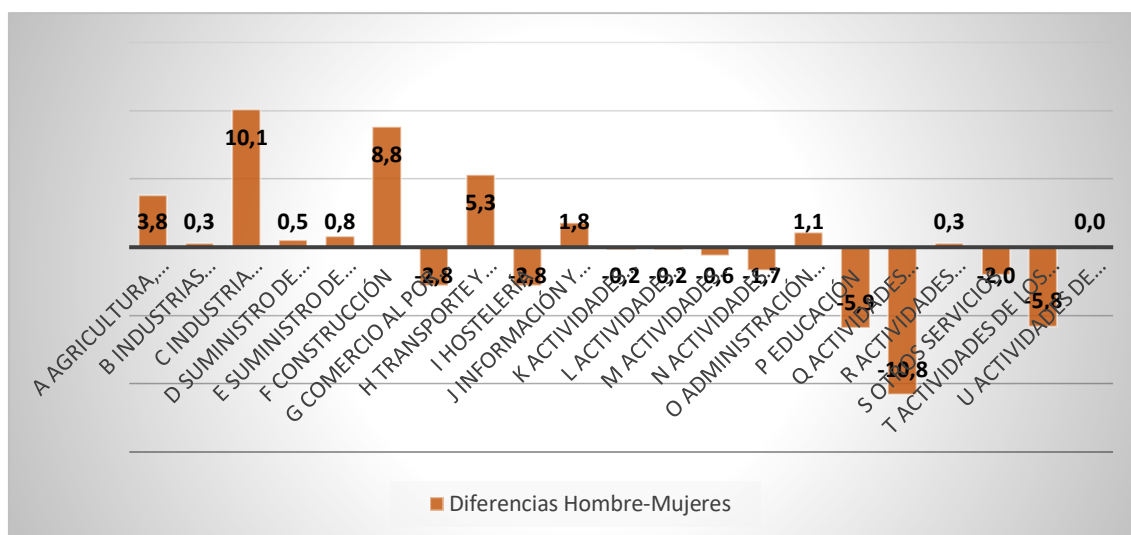
Según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del año 2009 recogida en el REAL DECRETO 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), se distingue:

- A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- B. Industrias extractivas
- C. Industria manufacturera
- D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- F. Construcción
- G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas
- H. Transporte y almacenamiento
- I. Hostelería
- J. Información y comunicaciones
- K. Actividades financieras y de seguros
- L. Actividades inmobiliarias
- M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N. Actividades administrativas y servicios auxiliares
- O. Administración Pública y Defensa, seguridad social obligatoria
- P. Educación
- Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales
- R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- S. Otros servicios
- T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, como productores de bienes y servicios para uso propio

U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

En este caso, se ha calculado la diferencia en el porcentaje de ocupación de hombres y mujeres según actividad para el año 2017 (gráfica 2.28).

Gráfica 2.30: Diferencia del porcentaje de ocupados Hombre-Mujer por actividad 2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que, a favor de los hombres, los sectores de actividad con mayor diferencia son los de la Industria manufacturera, Construcción y Transporte y almacenamiento. En cambio, a favor de las mujeres, los sectores de actividad con mayor diferencia son Educación, Administración Pública y Defensa, seguridad social obligatoria y Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

En base a la Clasificación Nacional de Ocupaciones del año 2011 (CNO-2011) se distingue:

1. Directores y gerentes.
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.
3. Técnicos; profesionales de apoyo.
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.

7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria).

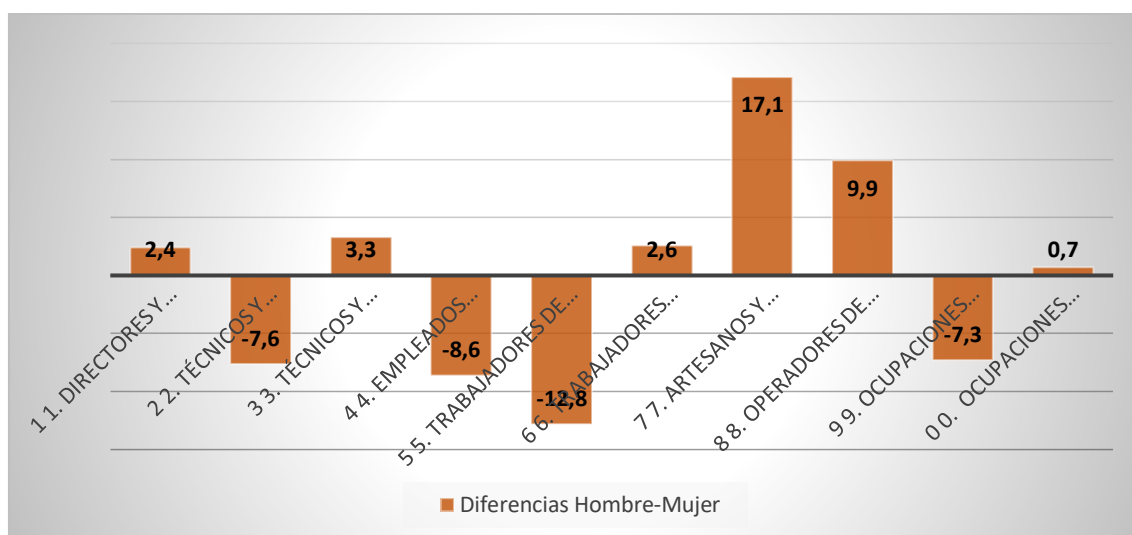
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.

9. Ocupaciones elementales.

10. Ocupaciones militares.

También se ha calculado la diferencia en el porcentaje de ocupación de hombres y mujeres según ocupación para el año 2017 (gráfica 2.29).

Gráfica 2.31: Diferencia del porcentaje de ocupados Hombre-Mujer por ocupación 2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que, a favor de los hombres, las ocupaciones con mayor diferencia son Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria), Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores y Técnicos; profesionales de apoyo.

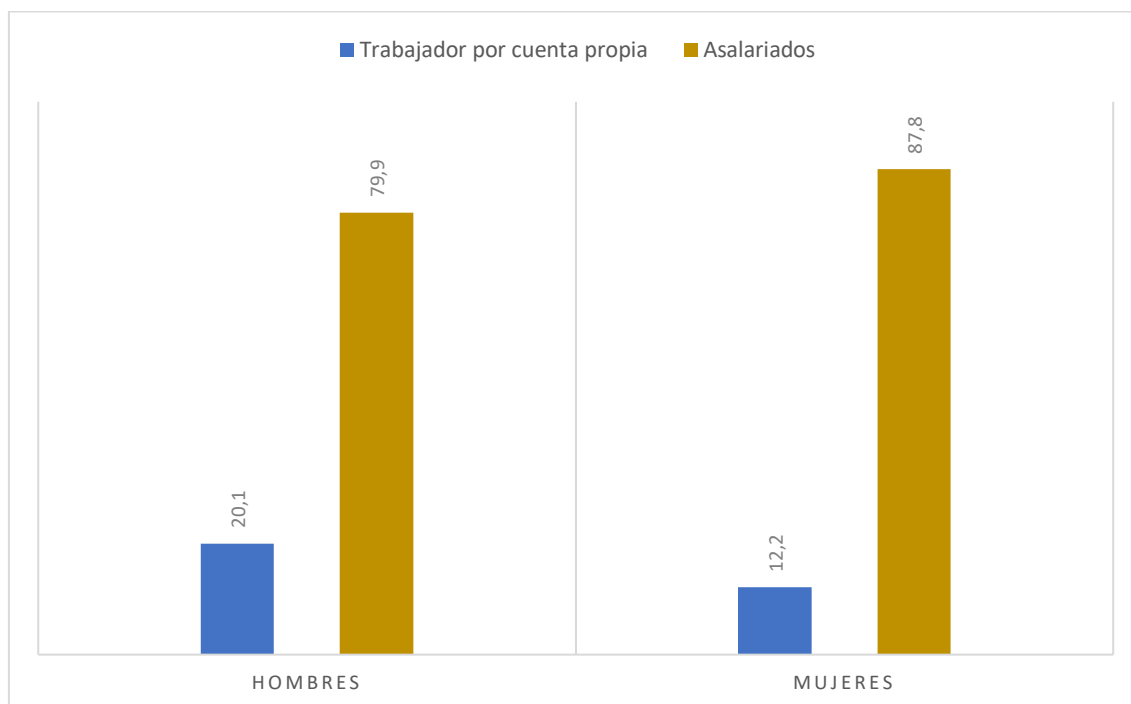
En cambio, a favor de las mujeres, las ocupaciones con mayor diferencia son Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina y Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

Se considera la situación profesional en base a la información que proporciona la Encuesta de Población Activa. Se distingue entre: trabajadores por cuenta propia, asalariados, otra situación profesional:

- Se considera que ejercen una actividad por cuenta propia: los empresarios, los trabajadores independientes, los miembros de cooperativas que son socios y trabajan en las mismas y las ayudas familiares, considerándose como tales a las personas que trabajan sin remuneración en la empresa o negocio de un familiar con el que conviven. No se considera ocupados por cuenta propia: a los que se ocupan de su hogar sin remuneración, los que prestan servicios sociales no remunerados o de carácter benéfico, y otras personas que ejercen actividades fuera del ámbito de las actividades económicas.
- Se consideran trabajadores por cuenta ajena o asalariados: las personas que trabajan para un empresario o empleador a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución, en metálico o en especie. Las personas ausentes de su empleo durante la semana de referencia, que mantienen un estrecho vínculo con él y cuya ausencia total del empleo va a ser inferior o igual a 3 meses o recibe más del 50% de su salario, se consideran también asalariados. Los aprendices que hayan recibido una retribución en metálico o en especie, y los estudiantes que hayan trabajado para un empresario o empleador a cambio de una remuneración a tiempo completo o parcial, se consideran personas asalariadas.

Finalmente, se ha plasmado el porcentaje de ocupación de hombres y mujeres según situación profesional (trabajadores por cuenta propia frente a asalariados) para el año 2017 (gráfica 2.30).

**Gráfica 2.32: Porcentaje de ocupados Mujeres vs Hombres por situación laboral
2017**



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que, el trabajo por cuenta propia es mayor en los hombres que en las mujeres que, según Méndez et al. (2019), confluyen múltiples aspectos, para esta desigualdad creando “techos y paredes de cristal”, como una exclusión tradicional de los circuitos económicos-financieros, de los espacios de toma de decisiones, de los círculos de influencia, ...

Por tanto, uno de los factores más frecuentemente asociados a las diferencias por género es la fuerte segregación ocupacional, es decir, la existencia de un gran número de ocupaciones en las que el porcentaje de hombres (o el de mujeres) está desproporcionado. En general, el porcentaje de mujeres en puestos de gestión y en puestos técnicos suele ser inferior al de hombres, mientras que en el sector servicios, en puestos comerciales y administrativo y en ocupaciones básicas las mujeres suelen ser mayoría. En esta línea, Amuendo-Dorantes y de la Rica (2006) encuentran que una fracción creciente de la brecha salarial en el salario base puede explicarse por la segregación femenina a nivel de establecimiento, ocupación y sector.

Los puestos de trabajo de profesionales de alto nivel son ocupados en su mayoría por personas con estudios universitarios, y los puestos técnicos y profesionales de nivel medio

tienen un porcentaje mayor de personas con menos años de educación formal. Por tanto, y según Murillo-Huertas y Simón (2014), la escasez de puestos de trabajo con salarios relativamente altos para personas con niveles medios de estudios en España, junto a la baja representación de mujeres en dichos puestos puede ser un factor importante a la hora de explicar la alta brecha salarial en España para personas con estudios de secundaria, pero sin estudios universitarios. Además, el número elevado de mujeres en España entre profesionales del sector sanitario, legal o académico parece ser relevante a la hora de explicar por qué la brecha salarial de género entre aquellos con estudios universitarios es relativamente baja.

Como conclusión a todo lo anterior, observamos dos las causas en la discriminación laboral de género:

En primer lugar, la persistencia de los tradicionales estereotipos de género, es decir, ideas o creencias arraigadas en la sociedad relacionadas con cuál es o cuál debería ser el rol de los hombres y las mujeres. Por ejemplo, el estereotipo masculino se caracteriza por una gran necesidad de dominio, agresión y realización, mientras que el estereotipo femenino envuelve una gran necesidad de dependencia, cuidados y afiliación.

Debido a los estereotipos de género, el mercado laboral se ha segregado y los derechos de las mujeres trabajadoras se han limitado.

En segundo lugar, la segregación horizontal del mercado de trabajo. Las expectativas laborales de hombres y mujeres se han segregado, apareciendo sectores concretos que se han feminizado o masculinizado.

2.5. SALARIOS Y BRECHA DE GENERO

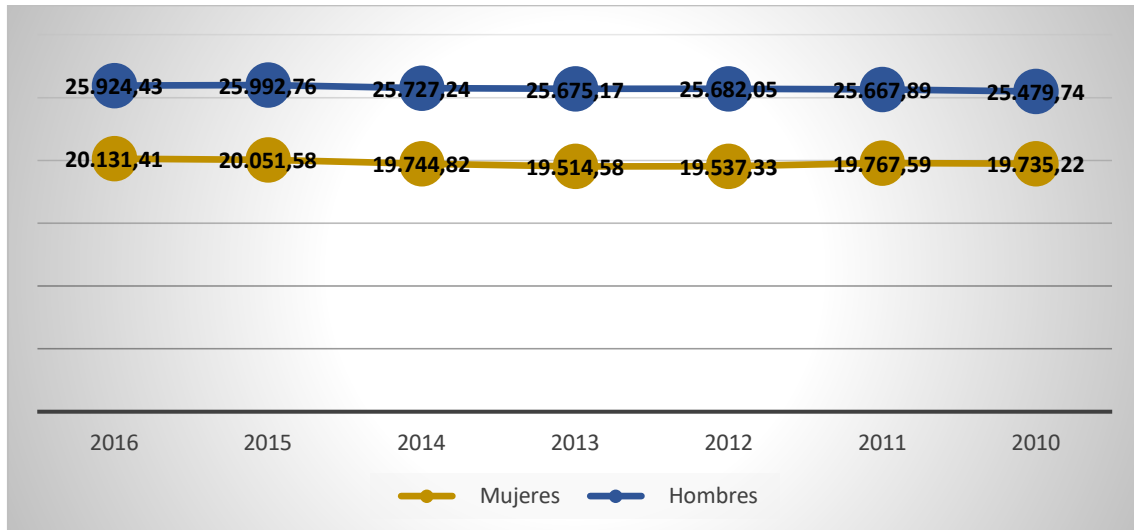
Se proporcionan medidas resumen de la ganancia bruta anual de los trabajadores por cuenta ajena: salario anual medio y salario modal en base a la Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Cada año el INE publica la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) y con periodicidad cuatrienal se realiza en todos los Estados Miembros de la Unión Europea una encuesta armonizada de estructura y distribución de los salarios, la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial. La encuesta del año 2014 corresponde a la última encuesta cuatrienal publicada. La encuesta del año 2016 corresponde a la Encuesta Anual de Estructura Salarial.

El ámbito poblacional de la EAES está formado por todos los trabajadores por cuenta ajena incluidos en la Seguridad Social. Se excluyen los trabajadores del sector público adscritos al Régimen de Clases Pasivas del Estado.

En primer lugar, se observa el salario anual medio a tiempo completo (gráfica 2.31).

Gráfica 2.33: Evolución del salario anual medio a tiempo completo Mujeres vs Hombre 2010-2016

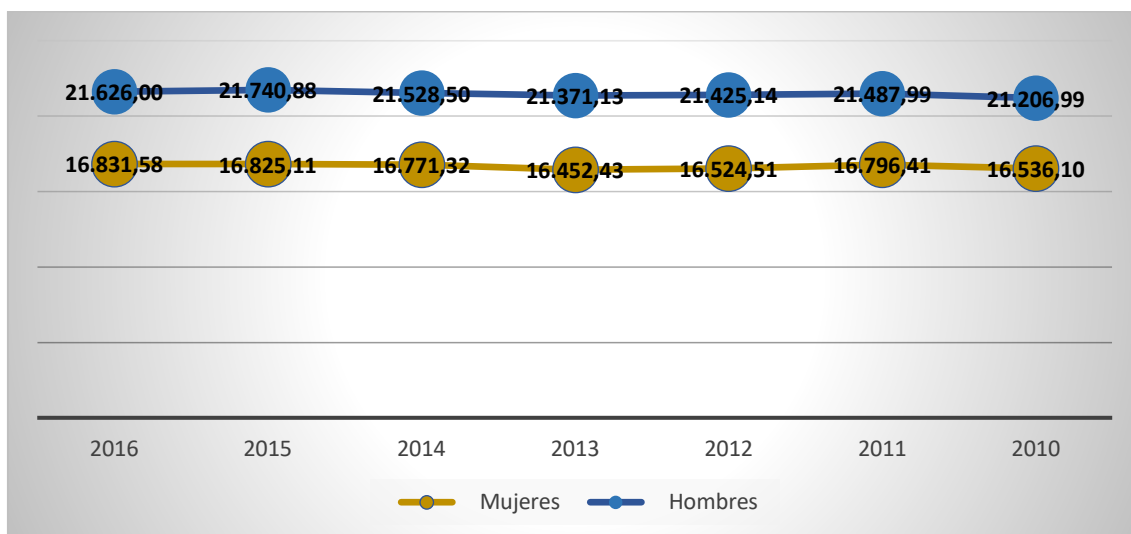


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que, en los últimos años, de forma estable, los hombres ganan sobre 5000€ más que las mujeres.

En segundo lugar, se observa el salario anual medio bruto (gráfica 2.32).

Gráfica 2.34: Evolución del salario anual medio bruto Mujeres vs Hombre 2010-2016

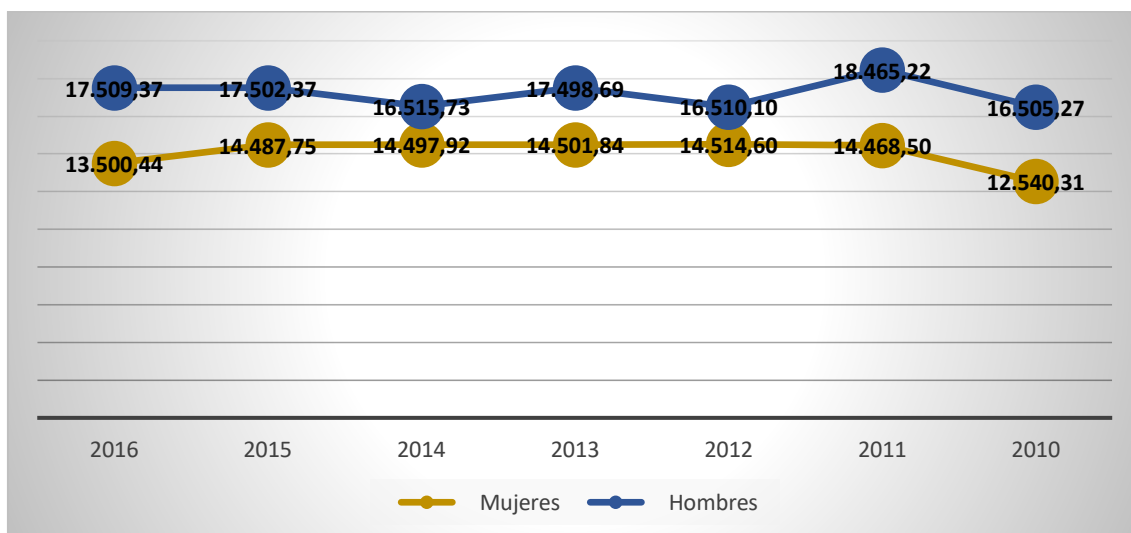


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Igualmente, los hombres ganan sobre 5000€ más que las mujeres.

En último lugar, se observa el salario anual más frecuente (gráfica 2.33).

Gráfica 2.35: Evolución del salario anual más frecuente Mujeres vs Hombre 2010-2016



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En este caso, se observa que las diferencias anteriores son menores, aunque en el año 2016, esta diferencia está aumentando.

Un elemento clave en el estudio de la desigualdad salarial son los sesgos presentes en los sistemas de remuneración de las empresas. Según la Fundación Maria Aurèlia Capmany (2015), la brecha vinculada al salario aumenta cuando se tienen en cuenta los complementos salariales. Ello se explica, en primer lugar, porque dichos complementos (vinculados a la peligrosidad o penosidad de las condiciones de trabajo, al uso de maquinaria o fuerza de trabajo, a la antigüedad, a las horas extraordinarias o bien al rendimiento) son habituales en los sectores más masculinizados. Y, en segundo lugar, porque tales componentes se usan de manera discrecional algo que perjudica en mayor medida al colectivo femenino.

CAPÍTULO 3

MUJERES Y HOMBRES EN EL SISTEMA EDUCATIVO

Hasta el año 2013 se aplica la Clasificación Nacional de Educación (CNED-2000) compatible con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE-97)

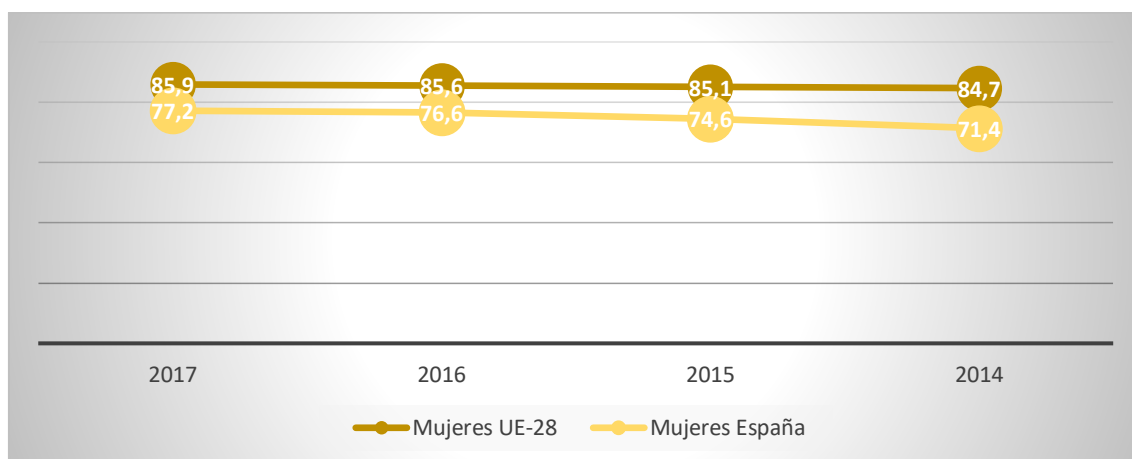
A partir de 2014 se aplica la nueva Clasificación Nacional de Educación 2014 (CNED-2014) basada en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación 2011 (CINE-2011) que garantiza la comparabilidad con los resultados de otros países.

Los niveles educativos de acuerdo a la CNED-2014 son:

- Nivel 0-2: preescolar, primaria y 1ª etapa de educación secundaria.
- Nivel 3-4: 2ª etapa de educación secundaria y postsecundaria no superior.
- Nivel 5-8: 1º y 2º ciclo de educación superior y doctorado.

En primer lugar, estudiamos el porcentaje de población de 20 a 24 años que ha completado la 2ª etapa de educación secundaria, respecto de España (gráfica 3.1), y en comparación con nuestro entorno (gráfica 3.2).

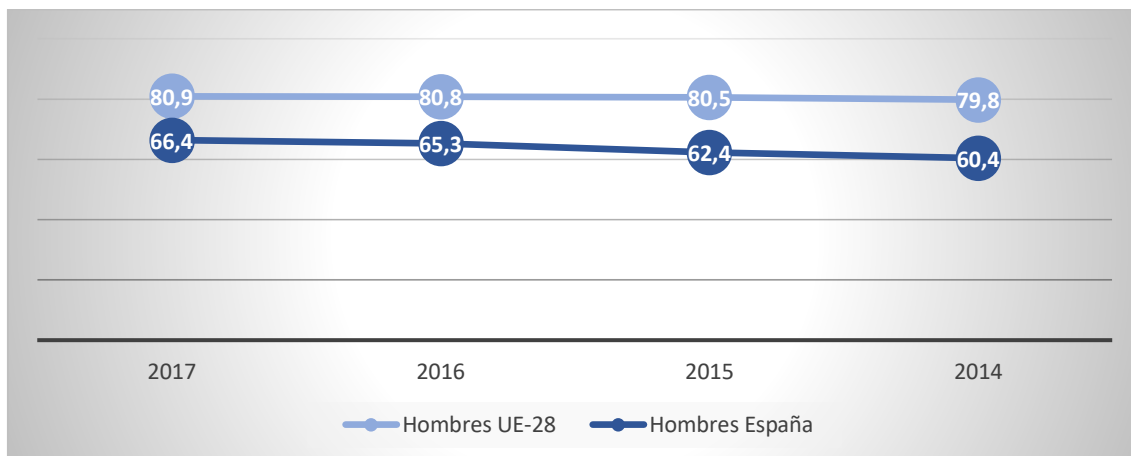
Gráfica 3.1: Evolución en porcentaje de mujeres de 20 a 24 años que han completado la segunda etapa de la educación secundaria España UE-28 2014-2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que el porcentaje de mujeres de 20 a 24 años que han completado la segunda etapa de la educación secundaria siempre es superior en la UE 28 respecto de España, si bien en la UE 28 aumentó 1,2 puntos, mientras que en España aumentó 5,8 puntos.

Gráfica 3.2: Evolución en porcentaje de Hombres de 20 a 24 años que han completado la segunda etapa de la educación secundaria España UE-28 2014-2017

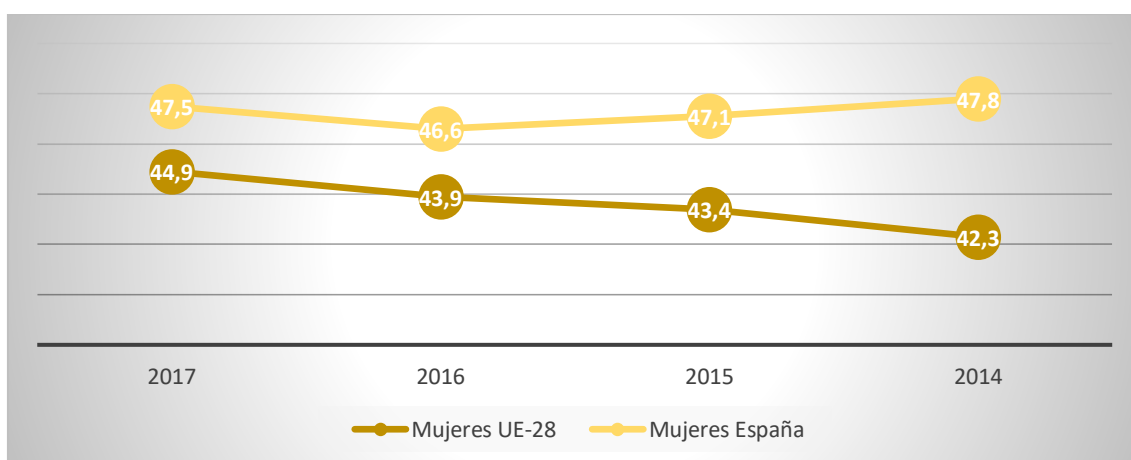


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Respecto de los hombres de 20 a 24 años que han completado la segunda etapa de la educación secundaria, al igual que como las mujeres, siempre es superior en la UE 28 respecto de España. En este caso, en la UE 28 aumentó 0,9 puntos, mientras que en España aumentó 6 puntos.

En segundo lugar, estudiamos el porcentaje de la población de 30 a 34 años que ha completado el nivel de estudios de educación superior y doctorado, respecto de España (gráfica 3.3), y en comparación con nuestro entorno (gráfica 3.4).

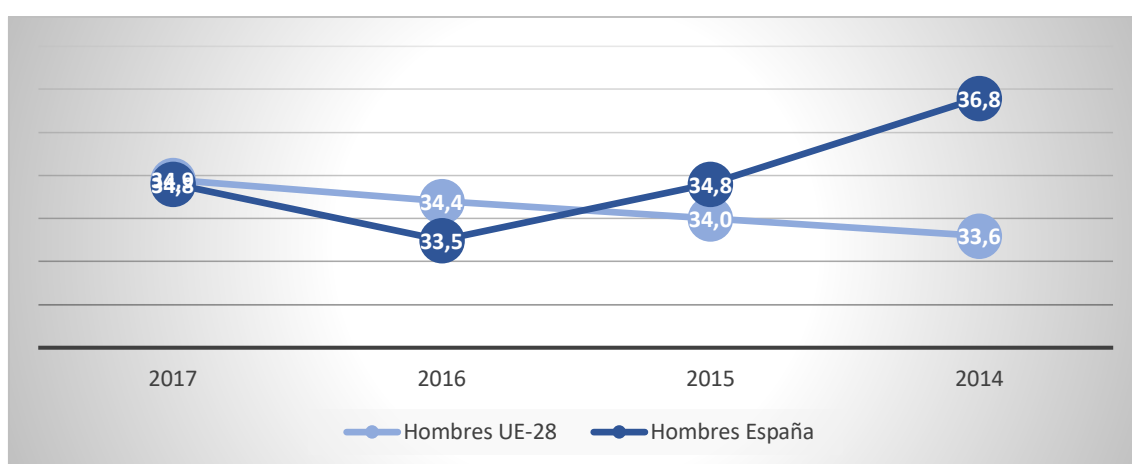
Gráfica 3.3: Evolución en porcentaje de Mujeres de 30 a 34 años que ha completado el nivel de estudios de educación superior y doctorado España UE-28 2014-2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que el porcentaje de mujeres de 30 a 34 años que ha completado el nivel de estudios de educación superior y doctorado siempre es superior en España respecto de la UE 28, si bien en España disminuyó 0,3 puntos, mientras que en UE 28 aumentó 2,6 puntos.

Gráfica 3.4: Evolución en porcentaje de Hombres de 30 a 34 años que ha completado el nivel de estudios de educación superior y doctorado España UE-28 2014-2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que el porcentaje de hombres de 30 a 34 años que ha completado el nivel de estudios de educación superior y doctorado es similar en España respecto de la UE 28, si bien en España disminuyó 2 puntos, mientras que en UE 28 aumentó 1,3 puntos.

Se puede concluir como la crisis, en España afectó a los hombres más que a las mujeres en el tramo anterior considerado, pero no en UE 28.

También es interesante conocer el porcentaje de mujeres graduadas en cada campo de estudio es el porcentaje respecto al total de alumnos graduados.

Se incluyen los siguientes campos de estudio según la CNED-F:

00 Formación general, formación básica de adultos y habilidades personales

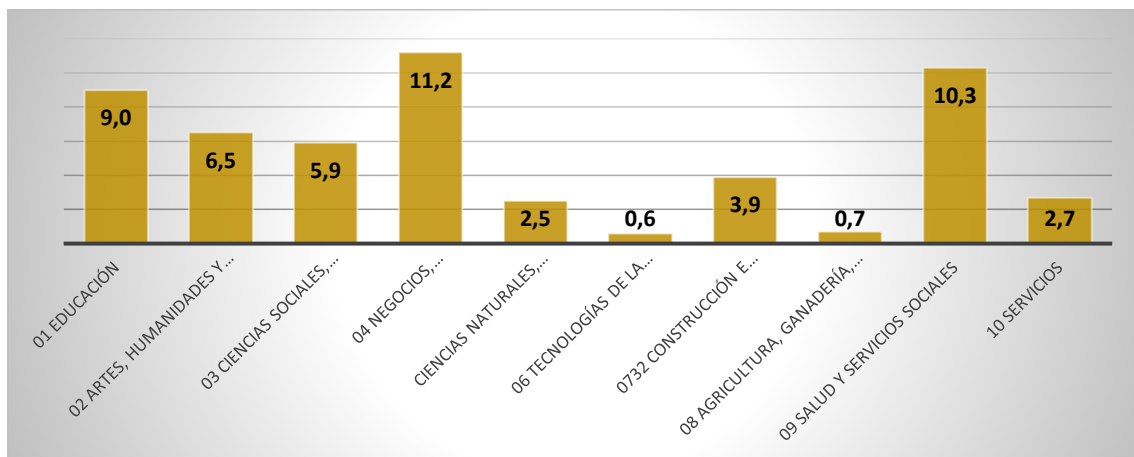
01 Educación

02 Artes y humanidades

- 03 Ciencias sociales, periodismo e información
- 04 Negocios, administración y derecho
- 05 Ciencias naturales, matemáticas y estadística
- 06 Tecnologías de información y comunicación (TIC)
- 07 Ingeniería, manufactura y construcción
- 08 Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria
- 09 Salud y bienestar
- 10 Servicios

En este caso, observamos la gráfica 3.5:

Gráfica 3.5: porcentaje de mujeres que se gradúan en educación superior respecto al total de alumnos graduados España 2016



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

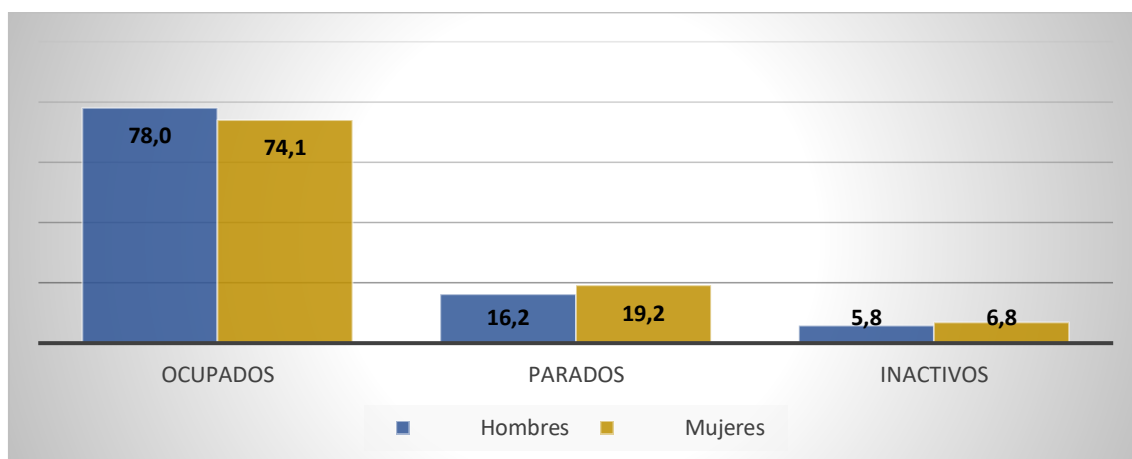
Por campo de estudio, en España en el año 2016 el mayor porcentaje de mujeres que se gradúan en educación superior respecto al total de alumnos graduados corresponde al campo de negocios, administración y derecho con un 11,2%. El menor porcentaje para el mismo año corresponde a Tecnologías de información y comunicación con un 0,6% y Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria con un 0,7%. Es decir, existe una brecha de género respecto de la educación superior en el sentido de que aún falta mayor representación femenina en aquellos estudios tradicionalmente masculinos, que según Méndez et al. (2019), se debe a una cultura sexista la cual crea barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres a determinadas titulaciones.

A partir de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 (EILU) analizamos la situación laboral de los titulados en primer y segundo ciclo y graduados universitarios del curso 2009-2010, así como los diversos aspectos de su proceso de inserción laboral, es decir, el acceso al mercado de trabajo.

La investigación se ha dirigido a la cohorte de titulados de primer y segundo ciclo, y graduados en el curso académico 2009-2010 del sistema universitario español.

Partiendo de que el número de titulados universitarios en España en el curso académico 2009-2010 fue de 197.535 personas, y de ellas el 60,2% eran mujeres y el 39,8% hombres, observamos las gráficas siguientes:

Gráfica 3.6: Porcentaje Mujeres vs Hombres con títulos universitarios en 2010
España 2014



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

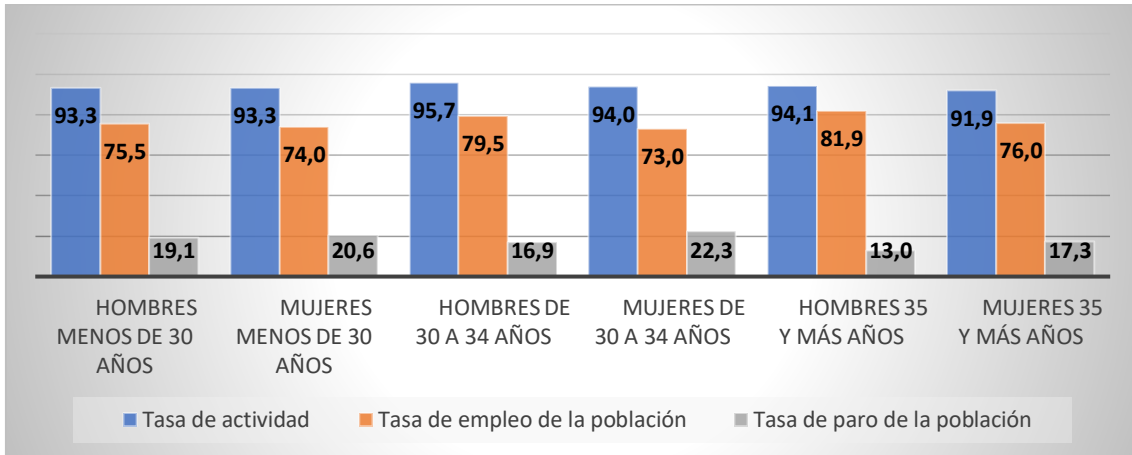
En 2014 estaban ocupados el 74,1% de mujeres y el 78,0% de hombres titulados universitarios en 2010.

En cuanto al desempleo, la tasa de paro cuatro años después de titularse afectaba más a las mujeres (19,2%) frente a los hombres (16,2%).

Los titulados universitarios del curso 2009-2010 presentaban a finales del año 2014 una tasa de actividad del 93,6% (94,2% los hombres y 93,2% las mujeres). Por tanto, las diferencias de género en este aspecto son mínimas.

Si diferenciamos por edades (Gráfica 3.7):

Gráfica 3.7: porcentaje Mujeres vs Hombres con títulos universitarios en 2010 por edades España 2014

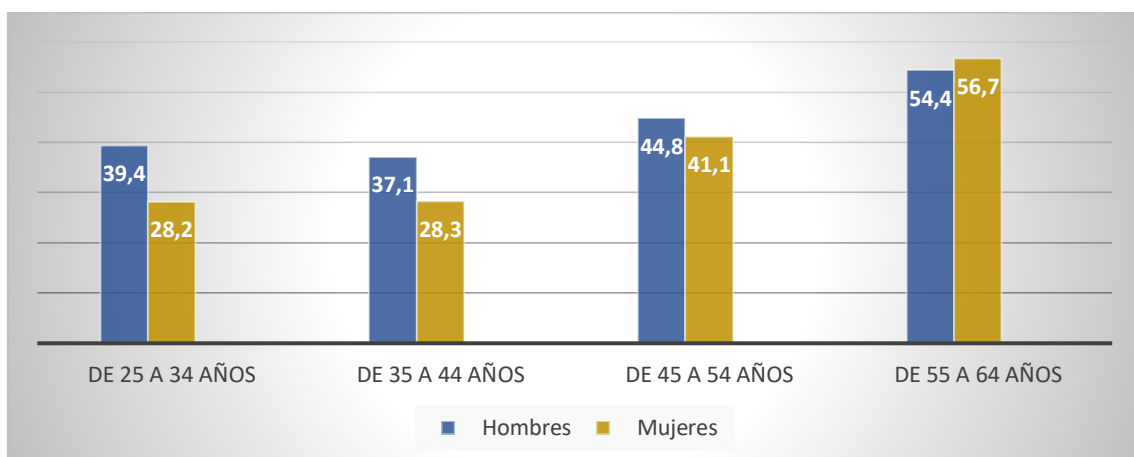


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Partiendo de que, el 65,1% de las mujeres y el 50,2% de los hombres tenía menos de 30 años a 31 de diciembre de 2014, el 21,5% de las mujeres y el 30,0% de los hombres entre 30 y 34 años y el 13,4% de las mujeres y el 19,8% de los hombres 35 y más años, observamos que en el desempleo no existen diferencias significativas entre los más jóvenes (menores de 30 años), pero esta aumenta respecto de las mujeres con la edad.

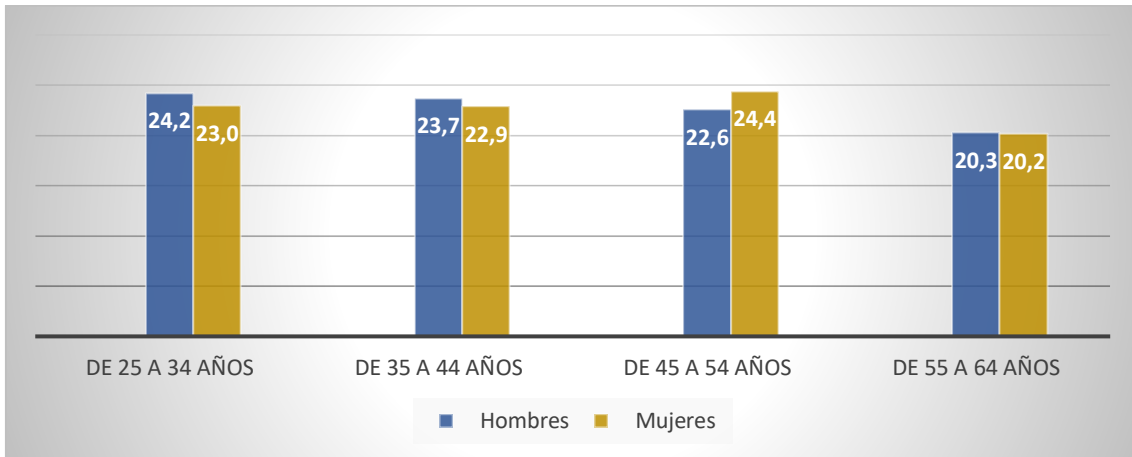
Se incluye información de los porcentajes de población de 25 a 64 años, clasificada por rangos de edad y un determinado nivel de formación: inferior a la 2ª etapa de educación secundaria (nivel 0-2), con la 2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior sin incluir la educación superior (nivel 3-4) y con educación superior y doctorado (nivel 5-6 hasta 2013, nivel 5-8 a partir de 2014).

Gráfica 3.8: porcentajes de población de 25 a 64 años con nivel de formación inferior a la 2ª etapa de educación secundaria España 2014



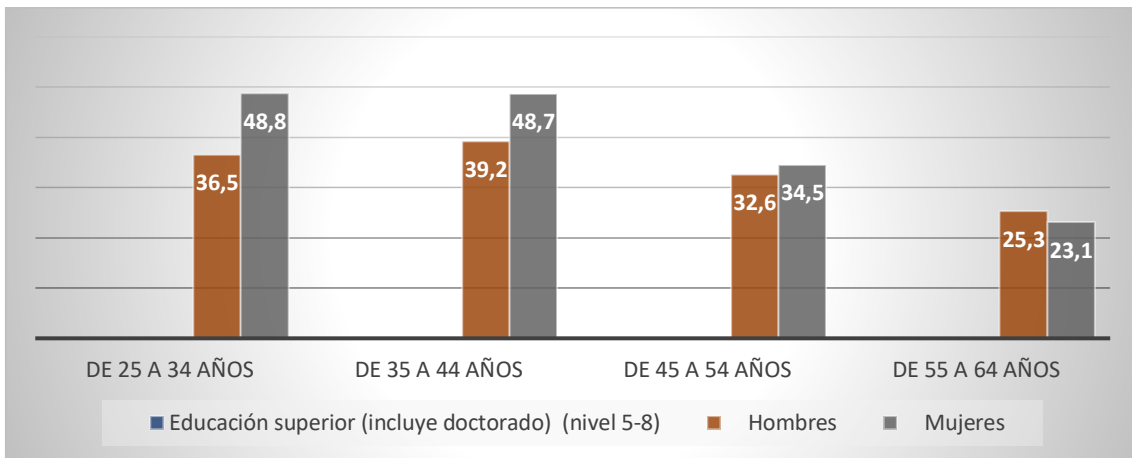
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Gráfica 3.9: porcentajes de población de 25 a 64 años con nivel de formación secundaria y educación postsecundaria no superior España 2014



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Gráfica 3.10: porcentajes de población de 25 a 64 años con nivel de formación con educación superior y doctorado España 2014



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En el año 2017, un 43,5% de hombres y un 38,3% de mujeres (de 25 a 64 años) tenían un nivel de formación correspondiente a primera etapa de educación secundaria e inferior (nivel 0-2). En los niveles superiores de formación, los porcentajes de población son más bajos.

Por grupos de edad, en la población de 25 a 34 años un 36,5% de hombres y un 48,8% de mujeres tienen un nivel de formación correspondiente a educación superior y doctorado (nivel 5-8). En este nivel de educación se produce la mayor diferencia entre

sexos. Para ese mismo grupo de edad, con nivel de formación inferior a la 2ª etapa de educación secundaria, los porcentajes son un 39,4% de hombres y un 28,2% de mujeres.

De acuerdo con la literatura académica, la reducción de la brecha de género en el sistema educativo tiene su origen en diversos factores posiblemente vinculados al hecho de que las mujeres con un nivel educativo más elevado suelen tener visiones más igualitarias de los roles de género (Del Río et al., 2011). Hay diversos mecanismos mediante los cuales este hecho afecta los resultados del mercado laboral, pues, las visiones igualitarias se traducen en, por ejemplo, un reparto más equitativo del trabajo doméstico y una mayor disposición de las mujeres a defender sus derechos en el sitio de trabajo. En España, este fenómeno es más pronunciado debido a la transición reciente de un modelo tradicional familiar a un modelo con valores y estereotipos de género más avanzados. Por ello, las generaciones más jóvenes tienen una visión significativamente más igualitaria en materia de género.

Finalmente, es interesante conocer la proporción de mujeres investigadoras respecto del total de investigadores en todos los sectores institucionales, en equivalencia a tiempo completo. En este sentido, se consideran los siguientes sectores: empresas, educación superior, instituciones privadas sin fines de lucro, administración pública (tabla 3.1).

Tabla 3.1: proporción de mujeres investigadoras respecto del total de investigadores en todos los sectores institucionales, en equivalencia a tiempo completo España 2013-2017

	2017	2016	2015	2014	2013
Total	38,8	39,1	39,0	38,6	38,8
Empresas	31,3	30,6	31,0	30,9	31,1
Enseñanza superior	41,6	42,9	42,5	41,9	41,6
Administración Pública	47,9	47,6	46,8	45,9	47,3
Instituciones privadas sin fines de lucro	52,7	47,8	53,7	56,2	54,7

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En el año 2017, el número de mujeres investigadoras (38,8%) en equivalencia a jornada completa (EJC) es inferior al de hombres.

Analizando a los investigadores por sectores en equivalencia a jornada completa (EJC) en el año 2017, la mayor representación femenina corresponde al sector de instituciones privadas sin fines de lucro (52,7%) y la menor al sector de empresas (31,3%).

La razón, según Verdugo-Castro et al. (2019) está asociada a aspectos socioculturales, políticos e institucionales, que no favorecen el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y dificultan la conciliación de la vida familiar y laboral. La realidad es que la mayoría de las mujeres que quieren impulsar su carrera científica a menudo les cuesta más progresar a nivel profesional, conseguir recursos para financiar sus proyectos y ocupar posiciones destacadas en su ámbito de investigación.

CAPÍTULO 4

MUJERES Y HOMBRES EN EL SENO FAMILIAR

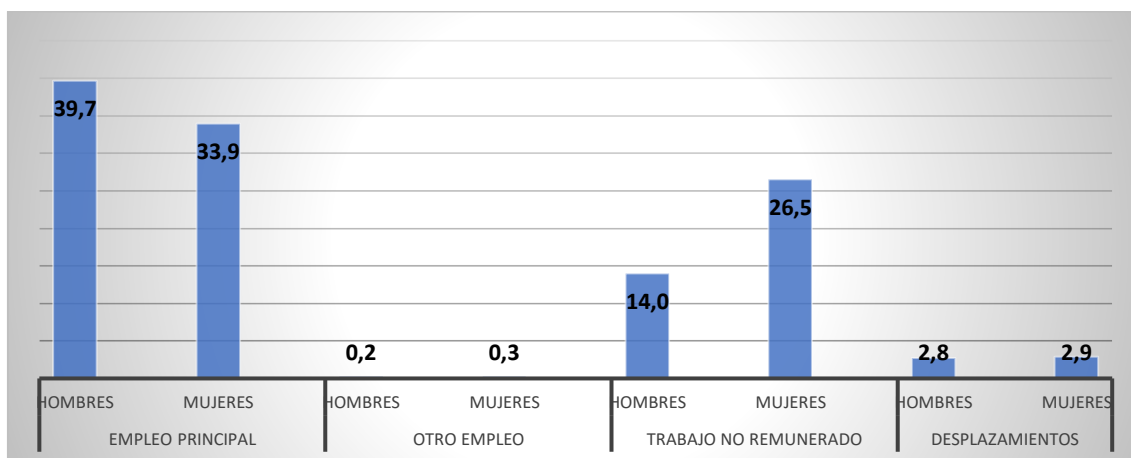
Se incluye información de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 (para España), publicada por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INSHT) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social cada cinco años. España se ha sumado a la sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) mediante la ampliación de la muestra que correspondía a España, mejorando la representatividad nacional en dicha encuesta y la comparabilidad con otros países europeos.

La encuesta proporciona información sobre: la extensión de la jornada (remunerada y no remunerada), la duración del trayecto al y desde el trabajo, el número de horas que se desea trabajar, la regularidad horaria, el trabajo en horarios atípicos, la organización de los horarios laborales y la compatibilidad del horario de trabajo con los compromisos sociales y familiares.

La diferencia del reparto de horas entre trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres pone de manifiesto el desigual reparto de las tareas de cuidados, educación, trabajo doméstico, cuidado de personas dependientes y las jornadas de trabajo totales más largas que realizan las mujeres.

La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 proporciona el número de horas a la semana que las personas que trabajan dedican al trabajo principal, a un segundo empleo, a las actividades de trabajo no remunerado (cuidado y educación de sus hijos o nietos, cocinar y realizar tareas domésticas, cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad, hacer un curso o formación, actividades deportivas, culturales o de ocio, políticas o sindicales, actividades de voluntariado o caritativas) y al desplazamiento desde casa al trabajo y del trabajo a casa. Se proporciona información por sexo, tipo de jornada, tener hijos o no, y según si la pareja trabaja o no.

Gráfica 4.1: distribución del número de horas a la semana Mujeres vs Hombres según asunto España 2015



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que las mujeres dedican 63,6 horas semanales a (trabajo remunerado + trabajo no remunerado + desplazamientos), los hombres 56,7 horas semanales.

También interesa la información de las horas al día dedicadas por hombres y mujeres a actividades de trabajo no remunerado (tabla 4.1).

Tabla 4.1: proporción de horas al día dedicadas a actividades de trabajo no remunerado Mujeres vs Hombres España 2015

	< 1 hora	1 hora	2 horas	3 horas	4 horas	5 o >	NS
Hombres							
Actividades de voluntariado o caritativas	18,5	16,2	44,0	8,3	-	13,0	-
Políticas o sindicales	-	89,8	10,2	-	-	-	-
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	1,1	13,8	36,7	19,0	20,6	3,7	5,1
Cocinar y realizar las tareas domésticas	6,5	42,5	35,5	9,9	1,7	0,3	3,7
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	4,6	25,4	28,6	14,8	16,2	5,3	5,0

Hacer un curso o formación	3,4	15,2	34,0	17,2	14,6	8,0	7,7
Actividades deportivas, culturales o de ocio	6,6	44,7	33,8	7,9	4,3	0,2	2,5
Mujeres							
Actividades de voluntariado o caritativas	12,3	50,4	-	37,4	-	-	-
Políticas o sindicales	-	-	-	-	-	-	-
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	0,5	8,2	23,1	17,3	33,9	9,7	7,3
Cocinar y realizar las tareas domésticas	2,6	15,8	43,3	19,5	12,2	2,5	4,2
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	1,5	20,3	24,8	13,4	16,6	6,3	16,9
Hacer un curso o formación	4,3	15,0	16,4	7,7	21,9	31,8	2,9
Actividades deportivas, culturales o de ocio	12,7	50,0	24,5	4,6	2,3	0,0	5,9

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa que la gran diferencia es el porcentaje más alto (33,9%) de mujeres trabajadoras que dedican tiempo al cuidado y educación de hijos o nietos, siendo de cuatro horas diarias. El porcentaje más alto de hombres (36,7%) que trabajan dedican dos horas diarias a este tipo de cuidados y educación.

El porcentaje más alto de mujeres trabajadoras (43,3%) que realizan tareas domésticas y de cocina dedican dos horas diarias a estas tareas. El porcentaje más alto de hombres trabajadores (42,5%) dedican una hora diaria a estas mismas tareas.

Se incluye la frecuencia (todos los días, varias veces a la semana, varias veces al mes, con menos frecuencia, nunca) con la que hombres y mujeres trabajadores realizan las diferentes actividades de trabajo no remunerado.

Tabla 4.2: proporción según la frecuencia dedicadas a actividades de trabajo no remunerado Mujeres vs Hombres España 2015

	Todo s los días	Varias veces a la seman a	Varia s veces al mes	Con menos frecuenci a	Nunc a	Otro s
Hombres						
De voluntariado o caritativas	0,5	1,0	2,3	9,1	86,9	0,3
Políticas o sindicales	0,6	1,5	2,2	5,8	89,5	0,4
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	31,5	9,0	3,2	4,5	39,4	12,3
Cocinar y realizar las tareas domésticas	32,9	30,2	10,0	11,5	15,4	0,1
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	3,4	3,0	3,9	5,7	77,7	6,3
Hacer un curso o formación	1,2	2,4	6,3	34,9	55,0	0,2
Mujeres						
De voluntariado o caritativas	0,3	1,6	3,8	11,1	83,1	0,1
Políticas o sindicales	0,0	0,4	1,5	5,0	93,0	0,2
Cuidado y educación de sus hijos o nietos	47,4	4,3	1,5	3,3	34,4	9,0
Cocinar y realizar las tareas domésticas	77,5	15,4	1,7	3,0	2,3	0,2
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	6,6	3,6	3,9	7,2	75,3	3,5
Hacer un curso o formación	1,4	3,7	4,2	33,9	56,5	0,4

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Un 47,4% de mujeres trabajadoras y un 31,5% de hombres trabajadores realizan todos los días actividades de cuidado y educación de sus hijos o nietos.

Un 77,5% de mujeres trabajadoras y un 32,9% de hombres trabajadores realizan todos los días actividades de cocinar y realizar tareas domésticas.

Un 15,4% de hombres y un 2,3% de mujeres que trabajan no realizan nunca actividades de cocinar y tareas domésticas.

Un 39,4% de hombres y un 34,4% de mujeres que trabajan no realizan nunca actividades de cuidado y educación de sus hijos o nietos.

También, un factor importante a la hora de explicar tanto la brecha de género (no solo en lo que hace al salario sino también como se verá más adelante, en aspectos tales como la representación de mujeres en posiciones de liderazgo y la participación laboral) es la distribución fuertemente desigual de las tareas extralaborales en España. Las mujeres españolas, según el estudio de Conde-Ruiz y Marra de Artíñano (2016), la incompatibilidad de realizar tanto tareas domésticas como trabajo remunerado a un máximo rendimiento bajo unas condiciones de reparto tan desigual puede tener un importante efecto sobre las perspectivas de desarrollo profesional en distintas dimensiones, incluyendo la salarial.

Así, la supuesta incompatibilidad anterior puede tener tanto efectos directos (incompatibilidad de ocupaciones que requieren un mayor número de horas) como indirectos (tales como por ejemplo un menor margen para conseguir promociones o menor paga en salario variable o por objetivos debido a dificultades en la compatibilización de vida familiar y profesional).

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

El objetivo general de este trabajo es hacer un análisis de las principales desigualdades de género existentes, y estudiar los posibles factores de las desigualdades. A partir de todo el análisis anterior, se pueden destacar una serie de conclusiones.

En el capítulo 2 de este estudio se han puesto de manifiesto varios hechos:

Durante el período estudiado, las tasas de actividad, de empleo y de paro de mujeres y varones han tendido a converger en España, y en España respecto de Europa. Además, las tasas de actividad femeninas han seguido creciendo (por el proceso de plena incorporación de la mujer al mercado laboral) mientras que la tasa de actividad masculina decrecía ligeramente (sobre todo desde el comienzo de la crisis). Pero, sobre todo, lo que ha sucedido es que la crisis económica ha afectado relativamente más al empleo masculino (a ocupaciones y sectores más masculinizados) que al femenino.

También cabe resaltar que las diferencias entre mujeres y hombre se hacen más evidentes cuanto mayor es el intervalo de edad estudiado, y cuanto menor es el nivel de estudios de la población.

Respecto de los tipos de contratos laborales se debe hacer notar la fuerte sobrerrepresentación femenina en el empleo a tiempo parcial, frente al uso similar de la contratación temporal. Y las diferencias entre España y Europa, pues mientras en España, el peso de los contratos temporales es superior a Europa, el peso de la contratación parcial es inferior a Europa.

Otra causa de la brecha de género es la desigual distribución de las mujeres y los hombres entre áreas, ocupaciones o sectores productivos; la desigualdad de género en este caso se viene manteniendo en niveles altos, y no parece que se hayan tendido a reducir de manera apreciable. Pero, estas desigualdades están en la media de la UE.

Por todo lo anterior, las discrepancias se materializan en los niveles de salarios (sean a tiempo completo, el salario bruto o el más frecuente).

En el capítulo 3, respecto de la brecha de género en el sistema educativo, se observa la mayor convergencia. Esta convergencia entre hombre y mujeres se observa en el nivel de estudios alcanzados, y más aún en las generaciones más jóvenes. También la

convergencia se observa en el mundo de la investigación (pública o privada). Aun así, existe aún un sesgo cultural en aquellos estudios más masculinizados, es decir, en los estudios tradicionalmente masculinos, como los relacionados con la ciencia y la tecnología, el lenguaje y determinados enfoques teóricos son poco inclusivos con las mujeres, y viceversa, en cuanto a los empleos más feminizados (los relacionados con la salud, ...).

En el capítulo 4, donde se analiza la brecha de género en el seno familiar, se observa la ausencia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las responsabilidades familiares y del hogar, siendo la segunda de las causas de la desigualdad de género observada en el mercado laboral del capítulo 2.

Algunas medidas que podrían contribuir al objetivo de reducir las brechas de género sería las siguientes:

- Actuaciones en materia de educación en igualdad, aspecto que entraría dentro de la política educativa.
- Sistema de permisos parentales donde no se priorice a un progenitor de un sexo sobre el otro, es decir, los permisos de paternidad y maternidad deberían igualarse progresivamente.
- Políticas de conciliación de las empresas sin tener “sesgo femenino”, por ejemplo, los planes de igualdad que elaboran las empresas 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 hombres a la hora de utilizarlas.
- Reducir la incidencia de los roles y estereotipos de género tradicionales y persistentes que con frecuencia condicionan la elección del área de estudios (por ejemplo, la revisión de los libros de texto, la formación y orientación a los docentes y los directores de los colegios sobre materias de igualdad de género).
- Favorecer tanto los convenios colectivos como los planes de igualdad de las empresas. En este mismo sentido, las políticas de empleo en materia de formación también deben ser sensibles a que la estereotipación de determinadas profesiones como “masculinas” o “femeninas” constituye una barrera a la movilidad ocupacional de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

Amuendo-Dorantes, C. & De la Rica, S. (2006), “The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee Data from Spain”, *Contributions to Economic Analysis and Policy*.

Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*, (27), 47-63.

Conde-Ruiz, I. & Marra de Artíñano, I. (2016), “Gender Gaps in the Spanish Labor Market”, *Fedea Working Paper* (forthcoming).

Del Río, C., Gradín, C. y Cantó, O. (2011) “The Measurement of Gender Wage Discrimination: The Distributional Approach Revisited”, *Journal of Economic Inequality*.

Domínguez Amorós, M., Muñiz, L., & Rubilar Donoso, G. (2019). El trabajo doméstico y de cuidados en las parejas de doble ingreso. Análisis comparativo entre España, Argentina y Chile. *Papers. Revista de Sociología*, 2019, vol. 104, num. 2, p. 337-374.

Fundación María Aurelia Capmany (2015): Un futuro sin brecha. Informe con motivo del Día Europeo por la igualdad salarial. Barcelona: UGT (febrero 2015).

Méndez, D. M., Sandoval, L. F. E., & Cevallos, A. D. L. (2019). La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas. *ReviISE: Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 91-108.

Moreno, A. (2019). Las familias monoparentales en España. *Revista Internacional de Sociología*, 58(26), 39-63.

Murillo-Huertas, I. & Simón, H. (2014), “La Gran Recesión y el Diferencial Salarial por Género en España”, *Hacienda Pública Española*.

Rubery, J., Grimshaw, D. (2014): “The 40-year pursuit of equal pay. A case of constantly moving goalposts”. *Cambridge Journal of Economics*, pp. 1- 25.

Torns, T. (2001): “Entre l'atur i el temps parcial: noves maneres per a una vella desigualtat”. *Revista Catalana de Sociologia*, 15, pp. 27-40.

REAL DECRETO 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009).

Verdugo-Castro, S., Sánchez-Gómez, M. C., García-Holgado, A., & García-Peñalvo, F. J. (2019). Revisión y estudio cualitativo sobre la brecha de género en el ámbito educativo STEM por la influencia de los estereotipos de género. *CIAIQ2019*, 3, 381-386.

Villalba-Condori, K. O., Lavonen, J., García-Peñalvo, F. J., & Zapata-Ros, M. (2019). ¿Qué tipo de innovaciones necesitamos en la educación.

www.ine.es