

LA MUJER EN LA ECONOMÍA

Día 27 de octubre de 2014

Conferenciante: Ilma. Sra. Dña. Raquel González Blanco, Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales, Directora General de Economía y Hacienda del Gobierno de Extremadura, Socia de la RSEEAP.

Presentador: Ilmo. Sr. D. Antonio Fernández y Fernández, Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales, Consejero de Economía y Hacienda del Gobierno de Extremadura, Socio de la RSEEAP.

Coordinadora: Dña. Maruja Antúnez Trigo, Socia De Número de la RSEEAP.



LA MUJER EN LA ECONOMÍA

Señoras, señores, compañeros, amigos, familia, muchas gracias a todos por asistir, por acompañarnos y participar en este ciclo de conferencias sobre la mujer que con tanto esmero, dedicación y cariño le ha puesto Maruja Antúnez. Gracias a Antonio Fernández por presentarme. Y, por supuesto, también quiero agradecer a la Real Sociedad Económica Extremeña de Amigos del País que me haya invitado a participar.

Uno de los hechos más destacados que ha acompañado al crecimiento económico desde la segunda mitad del siglo XX a la actualidad, y especialmente desde la década de los noventa, ha sido la progresiva incorporación de la mujer a la escena política, a la educación, a la investigación, al ámbito empresarial, en resumen, al mercado laboral y, en consecuencia, a la actividad económica contribuyendo, por tanto, a un crecimiento económico más equitativo y más sostenible.

Algunos datos son lo suficientemente significativos para respaldar esta afirmación. Así, por ejemplo, la proporción de escaños ocupados por las mujeres en los parlamentos nacionales de todo el mundo aumentó desde el 10% en 1995 al 23% en 2016; de cargos administrativos y directivos se incrementó del 14% al 25% en el mismo periodo⁵; por primera vez, en 2016, aparece un número significativo de directoras ejecutivas entre las 500 mejores empresas estadounidenses por volumen de ventas e ingresos⁶; la tasa de empleo femenino en 2016 (65,5%) fue la más alta alcanzada en la Unión Europea⁷; y la tasa de actividad femenina en España aumentó de un 37,1% en 1987 a un 65,1% en 2016⁸, equiparándose a la masculina en el segmento de formación superior (casi del 81%).

5 Información extraída del Informe de Desarrollo Humano 2016, del PNUD

6 Revista Fortune

7 Eurostat

8 INE

Sin embargo, pese a los logros conseguidos, al compromiso firme con los objetivos del Desarrollo del Milenio a nivel mundial, y en particular, al despliegue de políticas en el seno de la Unión Europea y en España para promover la igualdad entre hombres y mujeres, son todavía muchísimos más los datos que avalan la persistencia de grandes brechas de género de la participación en la economía. Los siguientes son lo suficientemente elocuentes: en 2015, la tasa de participación en el mercado laboral a escala mundial fue del 50% en el caso de las mujeres y del 77% en el de los hombres; a nivel mundial, las mujeres ganan un 24% menos que los hombres que se achaca a que las mujeres tienen menor presencia en los niveles superiores de remuneración y en las actividades mejor remuneradas. No obstante, incluso realizando tareas similares, las mujeres suelen estar peor retribuidas y una parte de la brecha sigue sin justificarse. La diferencia salarial por género es casi del 16% en los países desarrollados. En la Unión Europea en 2016, solo tres países, Francia, Suecia e Italia, mostraron una participación de mujeres superior al 30% de los puestos en los consejos de administración, siendo del 20% en el caso de España⁹.

Además, también existen importantes diferencias en las jornadas y tiempo de trabajo, diferencias en el perfil de las ocupaciones, en el tiempo dedicado al trabajo no remunerado, al ocio, por citar algunas. Por eso, y a pesar de los avances normativos e institucionales a nivel internacional, europeo y nacional reconociendo y protegiendo la igualdad entre hombres y mujeres, ésta sigue siendo un desafío y, por tanto, es oportuno, necesario, reflexionar, debatir, sobre las causas de las persistentes desigualdades y sobre las vías para acelerar los avances hacia la igualdad de género.

Y es tan importante, porque las desigualdades de género suponen una violación de derechos fundamentales, un desperdicio de capital humano, una pérdida de producción potencial y, en consecuencia,

⁹ FUNCAS, *Focus Spanish Society*, "Gender equality in the public realm: more progress in the public than private sector", diciembre 2016.

un lastre para el crecimiento económico; además, exponen a las mujeres a mayor vulnerabilidad, pobreza y exclusión social. La igualdad de oportunidades es un imperativo moral, las personas deben poder elegir libremente aquello que consideren importante para su desarrollo personal sin que trabas legales y “normativas” sociales limiten las posibilidades de unos frente a otros.

Ahora bien, el tema es muy amplio y complejo. Y lo es porque no solo hay desigualdad de género, es que también se observan enormes diferencias entre las mujeres. Así, no es lo mismo la situación de las mujeres en los países desarrollados que en los países pobres, no es lo mismo ser mujer en unas culturas que en otras, e incluso dentro de un mismo país, no es lo mismo ser mujer residente en zonas urbanas que en zonas rurales, ser mujer nacional del país o inmigrante, con hijos o sin hijos; e, incluso, en algunos países con diferentes etnias y razas, se observan grandes diferencias.

Por ello, hecha esta introducción, en primer lugar, vamos a ofrecer una breve panorámica de la participación de la mujer en la actividad económica a nivel mundial poniendo de relieve los obstáculos y limitaciones que todavía impiden la efectiva igualdad de oportunidades. A continuación, describiremos la situación de la mujer en la Unión Europea y en España, porque compartimos objetivos, compartimos estrategias, políticas y normas.

La participación de la mujer en la economía mundial

Según el Fondo Monetario Internacional, en todo el mundo, tienen empleo algo menos de la mitad de las mujeres en comparación con casi las tres cuartas partes de los hombres, participación que apenas ha variado en las dos últimas décadas. Ahora bien, esta tasa promedio oculta diferencias significativas entre las distintas zonas del mundo: así la menor participación femenina, en torno al 21%, se da en Oriente Medio y el Norte de África, y las más altas, del 63% se observan en Asia

oriental y el Pacífico, en los países avanzados y la mayor en África Subsahariana. Incluso hay importantes diferencias dentro de una misma región. Por ejemplo, 77% es el porcentaje de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en Vietnam y sólo el 28% es la participación de las mujeres en Pakistán.

Aunque las diferencias entre las tasas de participación femenina y masculina se han reducido especialmente desde 1990, siguen siendo elevadas en la mayoría de las regiones del mundo y muy diferentes entre ellas. Así, la mayor desigualdad se observa precisamente en las zonas donde la participación de la mujer es menor: en Oriente Medio y Norte de África (la participación de los hombres y las mujeres se separan en 51 puntos porcentuales) y los niveles más bajos se registran en los países desarrollados y en África oriental y central (alrededor de 12 puntos de diferencias entre hombres y mujeres).

Llama la atención la elevada participación de la mujer en África subsahariana que, según explica el Banco Mundial se debe a que la mujer es la encargada de cultivar la huerta y atender el ganado, la casa, los hijos, vender en el mercado, ir a buscar agua y leña (a menudo a grandes distancias) Produciendo un 80% de los alimentos de base, recibe sólo un 10% de los ingresos generados y controla un 1% de la tierra. Ello se traduce en una escolarización femenina mucho menor y en una elevada marginación de otros aspectos de la sociedad.

A pesar de los progresos, el más significativo es el del acceso a la educación ya que en la mayoría de las regiones del mundo los años esperados de escolaridad de las niñas son similares a los de los niños, las mujeres sufren muchos tipos de *discriminaciones legales* inaceptables, tales como las que les impiden emprender algunas carreras profesionales (en unos 100 países), o que necesiten la aprobación del marido para desempeñar un trabajo (ocurre en 18 países), o las que les niega el derecho a la propiedad de la tierra en bastantes países en desarrollo¹⁰.

¹⁰ PNUD: *Informe de Desarrollo Humano*.

Aun así, se ha avanzado más en las normas legales que en las sociales, en muchos casos profundamente arraigadas que menoscaban sus oportunidades y, en ocasiones, intolerables porque las excluyen totalmente de la vida, no ya laboral sino social. Baste como ejemplo que hay culturas que obligan a las niñas a casarse antes de los 18 años, afectando anualmente a unos 15 millones de niñas.

En los *países desarrollados*, la participación de la mujer en el mercado laboral aumenta como resultado de una más amplia y mejor educación, eliminación de limitaciones legales, retraso de la maternidad, menores tasas de fecundidad, la utilización de aparatos domésticos que ahorran tiempo en las tareas del hogar, la disponibilidad de empleados domésticos, servicios más extendidos de guarderías y a la aplicación de políticas públicas relativamente más generosas. En los países desarrollados que exhiben el mayor gasto público como proporción del PIB en servicios de cuidado y educación para niños menores de cinco años se observan las mayores tasas de empleo de las madres con hijos pequeños.

Ahora bien, la desigualdad de género también presenta diferencias notables incluso entre los países desarrollados como veremos a continuación para el caso de la Unión Europea.

La participación de la mujer en la economía en la Unión Europea

La *tasa de empleo* total de la UE¹¹ fue del 71.1% en 2016, la mayor tasa anual registrada por la Unión, siendo la de las mujeres de un 65.3% y la masculina de casi el 77%. Las tasas de empleo femeninas son, en todos los Estados miembros, inferiores a las masculinas, aunque es visible la disminución de la brecha desde los noventa en muchos países debido al aumento de las tasas femeninas y en algunos por la disminución de las de los varones.

¹¹ Eurostat

Suecia es el país de la UE que presenta una tasa de empleo femenina más alta, del 79,2% (83% los hombres), siendo el que exhibe una menor brecha que no llega a los 4 puntos porcentuales. Le sigue Dinamarca, Finlandia, Holanda, y Estonia. En el extremo opuesto se encuentra Malta donde la tasa femenina no alcanza el 40% y la masculina es del 78,5% mostrando, por tanto, una diferencia de 40 pp. Lituania, Letonia y Estonia son los países que presenta un mayor equilibrio entre las tasas masculina y femenina tras Suecia.

Como ya dijimos anteriormente, esta brecha de empleo entre hombres y mujeres es un despilfarro de talentos, de recursos empleados en la formación que no tiene tasa de retorno mediante la incorporación de la mujer formada al mercado laboral, entre otros. Se calcula que la brecha de empleos cuesta a la Unión alrededor de 370.000 millones de euros al año, o sea, el 2.8% del PIB de la Unión¹².

Otros indicadores que pueden servir para analizar la igualdad de género en el mercado de trabajo, son el tipo de jornada, la tasa de paro y el de la brecha salarial.

En 2016, en torno a casi un tercio de las mujeres con empleo en la Unión Europea trabajaba a *tiempo parcial* frente al 8,2% de los hombres. Esta mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres es especialmente elevada en los Países Bajos que alcanza a las tres cuartas partes del empleo femenino frente a un 22% en los hombres. Le siguen Austria, Reino Unido, Luxemburgo, Suecia, Luxemburgo e Italia, en todos los casos superior al 30%.

También la *tasa de paro* es más pronunciada para las mujeres aunque viene convergiendo a la vez que se reduce alcanzado en 2016 su valor más bajo desde 2009. Sin embargo, conviene destacar que, el paro femenino es inferior al masculino en diez países de la Unión Europea, entre ellos, Bélgica, Bulgaria, Alemania, Irlanda, Austria, Rumanía, Finlandia y Suecia.

¹² Informe de Eurofound: “*The Gender Employment: challenges and solutions*”, 2016.

Pese a haberse alcanzado un nivel de educación superior al de los hombres y pese al principio de igualdad de retribución para hombres y mujeres por un trabajo igual consagrado en los Tratados de la UE, *la igualdad retributiva*, definida como “igual retribución para trabajos de igual valor o equivalentes” sigue siendo un reto pendiente en el conjunto de la UE. Y es que la diferencia retributiva entre hombres y mujeres, conocida como brecha salarial, sigue siendo un tema preocupante, por su magnitud, persistencia y por sus repercusiones en las condiciones de vida de las mujeres.

En la UE se estima que *la brecha salarial* media fue del 16,3 % en 2016. Esta media oculta una gran diversidad entre países. Estonia es la nación con una mayor brecha salarial, en donde los hombres cobran en media un 27% más que las mujeres. Le siguen Estonia y Dinamarca con una brecha también muy elevada (superan el 20%). Por el contrario, Italia y Luxemburgo presumen de mostrar la diferencia salarial más reducida de toda la UE. Se atribuye la persistencia de esta brecha a diversos factores como las diferentes tasas de actividad, la concentración del empleo femenino y masculino en actividades diferentes, el distinto grado en que hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial, las desigualdades en la asunción de las responsabilidades familiares al recaer de forma desproporcionada sobre las mujeres o la actitud de las empresas y de la sociedad hacia las excedencias o los permisos de maternidad o de paternidad, entre otras.

Con respecto a este último aspecto, hay bastantes datos para reflexionar. Así, por ejemplo, en casi una cuarta parte de los Estados miembros, el permiso de paternidad no está regulado y, que en algunos países donde sí lo está, solo se permite que los hombres disfruten de este permiso uno, dos o pocos días; solo el 10% de los padres decide disfrutar de al menos un día de permiso parental mientras que en el caso de las mujeres se eleva al 97%. Los aspectos que influyen en la reducida tasa de utilización de los permisos parentales de los padres se encuentran, entre otros, la disponibilidad de la información, la dis-

ponibilidad y flexibilidad de los servicios de guardería y el miedo a ser excluidos del mercado laboral por la utilización de un permiso¹³.

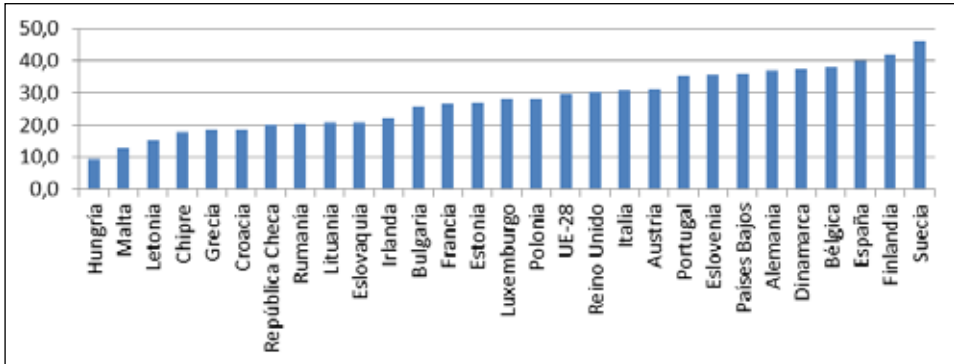
Asimismo, es interesante y oportuno fijarnos en el fenómeno social del desigual *reparto de las tareas domésticas* dentro del núcleo familiar en la Unión Europea. Así por ejemplo, en 2015, las tres cuartas partes de las tareas domésticas y dos tercios de las tareas de cuidados de familiares eran realizadas por mujeres, enfrentándolas así a una doble carga de responsabilidad, mostrando una tradición de género tozuda que parece perpetuar estas diferencias. La realidad es contundente, en torno al 62% de la población de la UE al cargo de menores de 14 años son mujeres. La *Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo* que elabora el índice compuesto de tiempo de trabajo remunerado y no remunerado muestra que, de media, las mujeres dedican más horas que los hombres al trabajo.

Terminamos este apartado sobre la participación en la economía de la Unión Europea presentando algunos datos sobre la *presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad*. En 2015, solo el 6.5% de los presidentes y el 4.3% de los directores ejecutivos de las principales empresas que cotizan en bolsa eran mujeres; las mujeres solo representan el 21% de los miembros de consejos de administración de las empresas cotizadas más importantes, aunque se ha conseguido un avance importante de nueve puntos porcentuales desde 2010; únicamente un tercio de los consejos de administración de las agencias de la Unión están presididas por una mujer y tan solo 6 de los 42 directores ejecutivos de agencias son mujeres. Ha mejorado, aunque a un ritmo lento la proporción de mujeres en Parlamentos y Gobiernos nacionales al pasar del 22% y 21% respectivamente a finales de 2004 al 29% y el 27% en 2015¹⁴, observándose grandes diferencias de unos países a otros.

¹³ Informe de Eurofound: “Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union”, 2015.

¹⁴ Comisión Europea: *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*, 2016.

Participación de las mujeres en los parlamentos nacionales de los países de la UE. II Tr 2017



La participación de la mujer en la economía en España

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado también ha sido una de las principales transformaciones sociales y económicas experimentadas en España que han acompañado al crecimiento económico desde la segunda mitad del siglo XX, superando numerosos obstáculos legales, sociales y culturales. Este proceso empezó más tarde en España que en la mayoría de los países occidentales europeos, pero se ha realizado a un ritmo más acelerado.

Los cambios económicos, especialmente la apertura a los mercados internacionales, los mayores niveles formativos de las mujeres y el reconocimiento legal progresivo de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres son algunas razones que están detrás de este hecho irreversible. Pero también se ha debido a cambios sociales y culturales de gran alcance.

Cambios políticos y económicos

España inició a finales de los 50, concretamente con el Plan Nacional de Estabilización de 1959 una gradual *apertura al exterior*, saliendo

de su tradicional aislamiento e intervencionismo. Se fueron reduciendo las barreras que dificultaban las compras de inputs, bienes de equipo, materias primas y, en definitiva, de todo tipo de bienes que contribuyeron a la modernización del país. Esa apertura comercial atrajo inversiones extranjeras principalmente en el sector industrial, registrando este un gran auge en los años sesenta, al tiempo, que las remesas de los emigrantes y el turismo masivo generaban ingresos por divisas que permitían financiar buena parte del crecimiento económico y contribuyendo también, sin duda, al cambio de mentalidad de la sociedad española.

Paralelamente se produjo un importante éxodo rural, del campo a la ciudad, de tal modo que si a comienzos de los 60 casi el 40% de las personas estaban ocupadas en la agricultura, en la actualidad está por debajo del 5%. Podemos hablar por tanto de un proceso de desagrarización que ha ido acompañado de un aumento del peso del sector industrial y especialmente de los servicios, sector que ocupa a una gran parte de las mujeres.

En 1960 se aprueba la ley de derechos políticos, profesionales y laborales de las mujeres acuciada por las transformaciones socioeconómicas. Pero las mujeres seguían encorsetadas por todo tipo de limitaciones. Baste señalar que hasta 1976 las mujeres casadas no podían, sin el consentimiento de su marido, abrir una cuenta corriente, ni hipotecar, comprar o vender bienes. Los años 70 fueron cruciales para el avance hacia la igualdad respaldado o facilitado por los movimientos a escala internacional. Así, el año 1975 fue declarado por la ONU Año Internacional de la Mujer. Sin duda, el paso más decisivo fue la Constitución de 1978 que en su artículo 14 consagra la igualdad de los españoles ante la ley y en su artículo 9.2 insta a los poderes públicos a diseñar y poner en marcha las medidas necesarias para que la igualdad entre hombres y mujeres sean una realidad. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 declara el derecho al trabajo y a no ser discriminados por razón de sexo o de estado civil.

Una vez superada la hipoteca política, la dictadura, que nos impedía formar parte de la UE (todas democracias liberales), España ingresó en la entonces CEE en 1986 y se produjo la apertura casi total de nuestras fronteras a la libre circulación de mercancías, servicios, personas y capitales siguiéndole otro periodo de gran crecimiento económico. Crecimiento económico que fue acompañado de profundos cambios sociales, en los valores, actitudes, en los modos de vida y de trabajo de los españoles, así como cambios institucionales y normativos en una creciente convergencia con los demás países desarrollados. Los años 80 y 90 del siglo XX fueron muy importantes para la incorporación progresiva de la mujer a trabajos y profesiones tradicionalmente masculinas (sirva como ejemplo, que desde 1993 las mujeres tienen el derecho a trabajar en una mina).

Otro cambio económico que ha acompañado todo este proceso fue la *ampliación de los recursos públicos* o, lo que es lo mismo, el aumento del gasto público afectando muy positivamente al crecimiento económico al mejorar la dotación de infraestructuras de todo tipo (transportes, comunicaciones, energéticas, educación, sanidad, etc). Todo ello fue favoreciendo la incorporación de manera masiva de las mujeres a la educación, mejorando su cualificación y aumentando la participación en la economía.

Cambios sociales y culturales recientes

La situación social y laboral de las mujeres ha estado tradicionalmente marcada por una división sexual del trabajo, por la cual a las mujeres les correspondía el trabajo no remunerado, considerado no productivo porque no se valora y no se incluye en las cuentas económicas de un país, constreñido al cuidado de la familia y del hogar, y a los hombres el trabajo remunerado considerado productivo.

La incorporación progresiva de la mujer al mercado de trabajo, viene trayendo consecuencias en todos los ámbitos de la vida social e indi-

vidual, provocando un profundo revulsivo de los roles tradicionalmente de género. Entre los cambios podemos destacar el de la fecundidad.

España ha pasado de presentar la *tasa de fecundidad* más elevada de la UE junto a Irlanda (en torno a tres hijos de media) a tener una de las tasas de fecundidad más bajas del mundo (1,2 hijos). Entre las razones de esta caída de la fecundidad, la fundamental, se encuentra en la prolongación de la etapa formativa de las mujeres¹⁵. Pero también ha influido la despenalización de los métodos anticonceptivos, la elevada tasa de paro juvenil, la mayor intensidad de la implicación de las mujeres en las tareas domésticas y las dificultades de acceso a una vivienda en una cultura como la española dominada por la “cultura de la propiedad” que es mucho más acusada que en otros países. Todo ello retrasa la edad de contraer matrimonio que sigue marcando en España la edad de tener el primer hijo. Aunque aquí también se están produciendo cambios, la mayoría de los hijos se tienen en el matrimonio. Así, la *edad media de la mujer española de contraer matrimonio* ha pasado de los 24 años en 1975 a los 31 desde hace ya varios años. En correspondencia, la *edad media de la mujer española al nacimiento* de su primer hijo ha pasado de 25 años en 1975 a los 30/31 en los años más recientes.

Al mismo tiempo, la incorporación de la mujer al mercado laboral no ha ido acompañada con el mismo ritmo de crecimiento de la asunción de las tareas domésticas por parte de los hombres, por lo que impulsa a la mujer a reducir la fecundidad.

Rasgos generales de la situación de las mujeres en el mercado laboral

En España había unos 23,6 millones de mujeres en 2016, de las cuales menos de la mitad (10,46 millones) formaban parte del mercado laboral (bien ocupadas o bien desempleadas). De estos 10,5 mil-

¹⁵ CES, *Informe La participación laboral de las mujeres en España*.

lones, 7,6 millones están ocupadas (unos dos tercios) y el otro tercio (2,8 millones) están desempleadas. La otra mitad, casi (9,15 millones) son inactivas.

El crecimiento de la **tasa de actividad** en las últimas décadas corrobora el irreversible proceso de incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo español. Sin embargo, a pesar de los avances, la participación laboral de las mujeres en España ha seguido siendo mucho más baja que la de los hombres y menor que la media de las mujeres en la UE.

Así, en 2007, último año del ciclo expansivo, la diferencia entre la tasa de actividad femenina y masculina era de 20 puntos (la tasa de actividad masculina, del 69,3% y la femenina del 48,9%) frente a 15 en la media de la Unión. No obstante, diez años atrás, en 1997, la diferencia en las tasas de actividad era de 26 puntos ocupando entonces, junto con Italia, Grecia e Irlanda, las posiciones de mayor diferencia entre sexos.

Posteriormente, con la crisis y, fundamentalmente, debido al fuerte aumento del desempleo masculino, la tasa de actividad femenina siguió aumentando y en 2016 la diferencia en las tasas de actividad se redujo hasta los 13 puntos porcentuales.

Ahora bien, la *tasa de actividad* varía de forma considerable en función del nivel de estudios alcanzados y especialmente entre las mujeres, de tal forma, que en el *colectivo con estudios superiores, desaparece la brecha*, alcanzando casi el 81% tanto en hombres como en mujeres.

Si en el periodo de crisis ha aumentado el porcentaje de mujeres activas es porque ha disminuido el de inactivas. En efecto, el porcentaje de mujeres **inactivas** se ha reducido, posiblemente debido a la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres para contrarrestar el desempleo de la pareja. Sin embargo todavía sigue siendo elevado,

especialmente las que se declaran inactivas por razones familiares, el 37%, frente al 5.8% de los hombres que se declaran inactivos por esa razón.

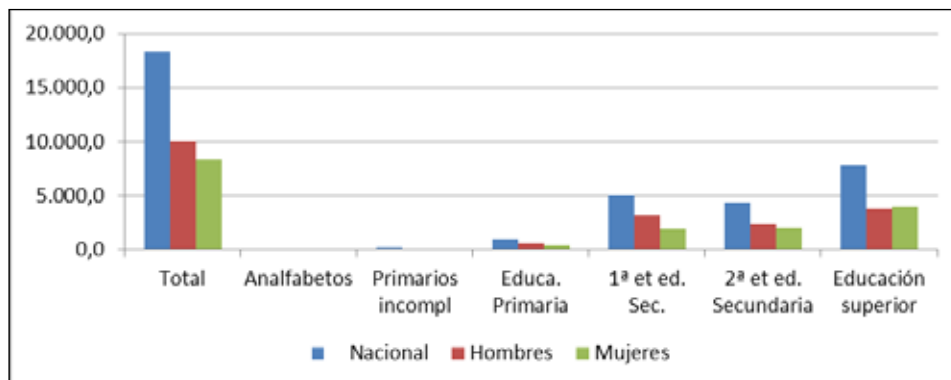
En **tasas de empleo**, a comienzos del siglo XXI, la diferencia entre hombres y mujeres era, con 27 puntos, de las más altas de la UE, superada únicamente por Malta. En 2016, la mayor resistencia del empleo femenino ante la crisis, llevó a que la diferencia se redujera hasta los 11 puntos. No obstante, este diferencial sigue siendo elevado y la tasa de empleo femenina española, que en 2016 alcanzó el 42.2%, se mantiene entre las más bajas de la UE.

Por otra parte, la menor tasa de ocupación femenina está estrechamente relacionada con la maternidad. Así, en España, al igual que en el promedio de la UE, la tasa de ocupación femenina disminuye a medida que aumenta el número de hijos. El porcentaje de mujeres que no trabajan es del 26% entre las que no tienen hijos y aumenta hasta el 40% en las que tienen hijos. Asimismo, el trabajo a tiempo parcial aumenta en 4 puntos porcentuales¹⁶. En cambio, la tasa de ocupación masculina, no se ve alterada por la paternidad.

Un factor determinante de los niveles de ocupación de las mujeres con hijos es su *nivel educativo*. Las que han realizado *estudios universitarios* muestran tasas de ocupación muy elevadas, incluso cuando tienen hijos menores de seis años. Lo contrario sucede con las mujeres con estudios inferiores, especialmente entre las que no han terminado los estudios primarios, haciendo más difícil todavía su acceso al mercado laboral cuando los niños ya no necesiten tanto sus cuidados. Estos datos parecen indicar que las dificultades de conciliación no solo generan problemas de igualdad de género sino también de igualdad social, al repercutir más negativamente sobre las mujeres con menores estudios generalmente pertenecientes a niveles sociales más bajos.

16 J.I. Conde-Ruiz e I. Marra: "Gender Gaps in the Spanish Labor Market" en *Estudios sobre la Economía Española*, FEDEA, 2016/32

Ocupados en España en 2016 (miles de personas)



FUENTE: elaboración propia con datos del INE

En cuanto al **paro**, durante mucho tiempo se ha considerado que el problema del paro en España tenía un carácter eminentemente femenino, especialmente si se comparaba con las diferencias por sexo en el promedio europeo, donde las distancias han venido siendo tradicionalmente mucho más reducidas.

Pese al notable crecimiento del empleo femenino durante el último periodo de expansión económica (1994-2007), las tasas de paro entre las mujeres siguieron siendo mayores que entre los varones, aunque se fueron acortando las distancias. La diferencia en las tasas de paro se redujo de 13 puntos a 4,2 puntos. En 2007, la tasa de paro de las mujeres se había reducido hasta el 11% y la de los hombres hasta el 6,8%. Desde que diera comienzos la crisis económica la diferencia entre las tasas de paro de las mujeres y hombres han continuado reduciéndose y en 2016¹⁷ les separaban 3 puntos.

La equiparación de las tasas de paro masculinas y femeninas en España a raíz de la crisis económica no es un fenómeno excepcional

¹⁷ 18,1% era la tasa de paro de los hombres y 21,4% la de las mujeres

en el mercado laboral europeo sino que ha sido una tendencia generalizada si bien en el caso español destaca por las notables diferencias existentes en el periodo previo a la crisis.

Las diferencias en las ocupaciones de hombres y mujeres

Acabamos de comentar que se han reducido las diferencias de género en las tasas de actividad, empleo y paro. Además, se ha producido una mejora sustancial en el nivel educativo de las mujeres siendo definitivo para la superación de la brecha en el empleo de las personas con estudios superiores.

Paralelamente se observa una mayor presencia de mujeres ocupadas en actividades que tradicionalmente han estado “reservadas” a los hombres, literalmente, como en Defensa o minería, o porque la sociedad las consideraba más apropiadas para ellos. Aun así, persiste una elevada segregación del empleo por sectores y actividades por razón de género.

Así, y comenzando por el sector agrario, los hombres ocupados en el sector con respecto a la ocupación total masculina, triplica el peso que tienen las mujeres. En la industria *manufacturera*, los hombres representan las tres cuartas partes de los ocupados del sector y en el que solo 7 mujeres de cada 100 trabajan en el mismo. El sector de la *construcción* sigue estando sobrerrepresentadas por los hombres, el 91% de los ocupados del sector en 2016.

Por el contrario, el empleo de las mujeres se concentra en el sector *servicios*. Dentro del mismo se observan diferencias de participación por sexo. Así, mientras que en el *comercio y hostelería* está casi igualada la participación de hombres y mujeres, en *actividades sanitarias y servicios sociales*, las mujeres representan el 74% del empleo. No digamos en el sector de *empleados de hogar*, donde la presencia femenina es abrumadora con el 88.5% del empleo, aunque se ha reducido ligeramente.

También es superior la presencia de mujeres en Educación (el 67,5% del empleo total) y en actividades financieras y de seguros (el 53% de los ocupados son mujeres).

Si del perfil de las ocupaciones pasamos al **tipo de jornada**, se observa una gran diferencia que es común al conjunto de la Unión Europea como ya hemos indicado. Mientras que entre los hombres la jornada a tiempo parcial no llega al 8% de los ocupados, entre las mujeres alcanza el 24%, aunque ligeramente por debajo de la media de la Unión Europea.

La mayor presencia del trabajo a tiempo parcial suele achacarse a la necesidad de poder atender a las tareas no remuneradas como las domésticas y el cuidado de niños y familiares, con más frecuencia en las mujeres que en los hombres. Por esa misma razón, las mujeres también suelen sufrir mayores *interrupciones en su vida laboral*, pasando temporadas alejadas del mercado afectando no solo al desfase que puede generar en habilidades y conocimientos sino también a sus ingresos futuros y pensiones. De todas formas, la mayor incidencia del tiempo parcial en las mujeres también se debe a la dificultad de encontrar un empleo a tiempo completo especialmente entre aquellas con niveles bajos de formación. En cualquier caso, el empleo a tiempo parcial ha aumentado ligeramente en los hombres y puede explicarse, además de no encontrar otro empleo, al deseo de disponer de tiempo libre para ocio, otro trabajo, aumentar la formación, etc.

En cuanto a los rasgos diferenciales de la ocupación por sexo según la **situación laboral**, destaca la concentración mayoritaria de ambos en el segmento de asalariados (superior al 80%), aunque ligeramente mayor en las mujeres tanto en el empleo público como en el privado.

En cambio, en el trabajo por cuenta propia, hay casi el doble de hombres empresarios que mujeres. La mayoría son empresarios sin asalariados o autónomos, representando el 13.6% de los ocupados varones y el 8.7% de las mujeres ocupadas en 2016.

Diferencias en uso del tiempo

Hemos puesto de relieve en varias ocasiones, que las diferencias de género en el mercado laboral se explican, en parte, por la mayor dedicación de las mujeres al trabajo no remunerado en el hogar.

Esa afirmación necesita algún respaldo estadístico y éste nos lo facilita la *Encuesta de usos del tiempo*, del INE, que cuenta con dos ediciones, una relativa al periodo 2002-2003 y la última para 2009-2010. Con estas encuestas se puede aproximar el alcance del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de los hombres y mujeres en actividades de ocio, culturales, deportes, estudios, entre otros, que contribuyen a afinar en el diseño de políticas familiares y de igualdad de género.

Algunos resultados de esta encuesta son muy reveladores así, por ejemplo, los hombres dedican una hora y veinte minutos más que las mujeres al trabajo laboral (remunerado); el 92% de las mujeres declaran realizar trabajos relacionados con el hogar y la familia frente al 74,7% de los hombres, aunque las diferencias se han acortado ligeramente con respecto a los datos que arrojaba la encuesta anterior; las mujeres dedican casi *dos horas diarias más que los hombres a las tareas del hogar y la familia*. En este punto las diferencias se han acortado algo porque los hombres declararon en 2010 dedicarle 22 minutos más que siete años atrás y las mujeres 25 minutos menos.

Si se desagregan las actividades que engloban “hogar y familia” también son apreciables las diferencias. Así, mientras un porcentaje mayor de hombres lleva a cabo actividades relacionados con la jardinería y cuidado de animales (es de suponer que fundamentalmente sacar a pasear al perrito) y les dedican más tiempo, las mujeres les dedican más tiempo a la cocina, mantenimiento del hogar y cuidado de menores.

Las mujeres disponen de menos tiempo diario para el descanso y para a otras actividades. Las mayores diferencias las arrojan la mayor participación y tiempo dedicado por los hombres a “aficiones e informática”, casi el 36% de los hombres se dedican a este tipo de actividades en el transcurso del día frente al 24% de las mujeres y además, estos emplean 27 minutos más.

Asimismo, existen diferencias respecto a los “deportes y actividades al aire libre”, pues la participación de los hombres es de casi 6 puntos superior y, además, éstos dedican 23 minutos más. Sin embargo, es muy similar la participación y el tiempo dedicado a vida social¹⁸.

Ahora bien, España no es una excepción y, por señalar algún dato relativo al conjunto de la Unión Europea, los hombres trabajadores dedican una media nueve horas semanales a actividades domésticas y de cuidados de otras personas frente a las veintiséis horas a la semana que dedican las mujeres.

En definitiva, aunque se ha progresado, las mujeres asumen una mayor carga de trabajo y responsabilidades domésticas limitando sus oportunidades de empleo, mayor retribución y desarrollo personal. Suele esgrimirse que parte de la responsabilidad en la persistencia de los roles de género la tenga la publicidad. Es cierto que en este ámbito, la mujer ha sido muy utilizada para acompañar al producto para incentivar su compra. Hoy en día las campañas sexistas son criticadas e incluso censuradas, pero hay que reconocer que todavía bastantes muestran roles de la mujer que van encajando menos con la imagen que ésta quiere proyectar.

¹⁸ La Encuesta ofrece bastante más información, como por ejemplo, las actividades diarias por grupos de edad, por nacionalidad, el ritmo de actividad diaria por sexo, la intensidad de las tareas domésticas por día de la semana, entre otras.

También es cierto que cada vez es más frecuente ver a un hombre anunciando un producto del hogar, pero son los menos. De hecho me ha costado encontrar anuncios de hombres que no fuesen Don Limpio y Mister Proper.

Bromas aparte, quizás la persistencia de la publicidad en asociar a la mujer con la limpieza del hogar es porque hay un colectivo todavía muy numeroso de mujeres, mayor que el de los hombres, que trabajan en las tareas domésticas. A este colectivo, junto con el de estudiantes, jubilados, etc., se le denominan inactivos, paradójicamente en el caso del trabajo doméstico porque son muchas horas de trabajo diario como hemos dicho, de media, unas cuatro horas en la hogares de la Unión Europea.

En resumen, las cosas han cambiado, y bastante, en todas los ámbitos de la vida laboral y social; hay más mujeres trabajando con remuneración; hay más mujeres con estudios superiores y están más presentes en actividades que en el pasado se reservaban casi en exclusiva a los hombres; hay más hombres involucrados y que le dedican más tiempo a las tareas domésticas; y hay definidos objetivos de igualdad concretos con un horizonte temporal; hay más recursos públicos dedicados a conseguirlos. Pero la igualdad de la participación en el mercado laboral sigue siendo una asignatura pendiente. Todavía no alcanzamos la media de la UE y lógicamente las diferencias son mayores con respecto a los países más avanzados.

Existe un compromiso que parece firme y decidido por la igualdad a nivel de las instituciones internacionales, europeas y nacionales. En la Unión Europea, el compromiso estratégico por la igualdad 2016-2019 conlleva una financiación que asciende a 6.170 millones de euros. El último hito en la Unión Europea es el Pilar Europeo de derechos sociales aprobado en noviembre de 2017.

Ningún país ha cerrado la brecha de género. El objetivo debe ser pues, trabajar para que las diferencias sean mínimas, y si persisten dif-

erencias mínimas esperemos que no sean por culpa de las leyes, que las diferencias mínimas no sean por culpa de la discriminación social, sino, que si se dan diferencias mínimas sea porque hay una enorme y maravillosa diferencia entre hombres y mujeres que es la naturaleza, el papel reproductor de las mujeres que siempre provocará que al menos durante unos meses, la prioridad de muchas mujeres sea, por propia elección, el cuidado de su hijo. Y esa prioridad de muchas mujeres creo, es mi opinión, no hay por qué combatirla, sino todo lo contrario, protegerla.

Muchas gracias por su atención.