BRECHA DE GÉNERO: INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD Y PROPUESTAS PARA CONTRARRESTARLA

UGT Madrid

2018

ÍNDICE

1. Coyuntura económica y laboral.

2. Mercado laboral: Precariedad.
   - 2.1 Temporalidad.
   - 2.2 Parcialidad.
   - 2.3 Salarios.

3. Diferencias por sexo en el ámbito laboral.
   - 3.1 Feminización del sector servicios.
   - 3.2 Temporalidad.
   - 3.3 Parcialidad.
   - 3.4 Ocupación.

4. Estereotipos de género y educación.
   - 4.1 Abandono educativo.
   - 4.2 Diferencias en la formación.
   - 4.3 Nivel de formación alcanzado por edad.

5. Mujer y tecnología
   - 5.1 Brecha digital de género.
   - 5.2 Presencia de mujeres en la formación relacionadas con las TIC
   - 5.3 Mujeres en el profesorado.

6. Empleabilidad: Conciliación versus corresponsabilidad.
   - 6.1 Influencia de la maternidad y la paternidad en la tasa de empleo.
   - 6.2 El cuidado de los hijos y otras personas dependientes.
   - 6.3 Trabajo no remunerado y usos del tiempo.

7. Brecha salarial.
   - 7.1 Diferencias de salarios entre hombres y mujeres.
   - 7.2 Brecha salarial y discriminación salarial.
   - 7.3 Brecha salarial y riesgo de pobreza.

8. Conclusiones y propuestas.

BRECHA DE GÉNERO: INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD

La Real Academia de la Lengua no recoge el término ***"empleabilidad".***

Este término presenta diferentes acepciones o significaciones según el punto de vista desde el que se explore: "su significado depende del punto de vista e interpretación que se tenga del mismo (sociedad, gobiernos, empresarios, sindicatos, gremios, académicos, trabajadores)"[1].

Así, la empleabilidad vista desde una perspectiva general, es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona. Sin embargo, desde una perspectiva individual, la empleabilidad hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo.

Es decir, el término *empleabilidad* nos remite a diferentes cuestiones: por un lado, el ajuste o desajuste entre la formación recibida y las demandadas por el mercado laboral, por otro lado, las propias condiciones de este mercado laboral y, por último, las competencias requeridas para ejercer una búsqueda activa de empleo.

De esta manera*, la empleabilidad* va a depender de una parte interna de cada individuo: el aprendizaje, las competencias y habilidades que nos hacen capaces de encontrar y desarrollar un trabajo y, otra parte externa, una economía, un sistema productivo y un mercado laboral con unas características determinadas en cuando a ciertos requisitos demandados.

Por otro lado, la ***"Brecha de Genero"*** surge del inglés, "gender gap" y hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto.

Es una construcción analítica y empírica que surge de la diferencia entre las categorías de una variable en relación con las tasas masculinas y femeninas. En este sentido, cabe destacar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en cualquier ámbito, en relación con el nivel de participación, acceso a oportunidades, derechos, poder e influencia, remuneración y beneficios, control y uso de los recursos, etc, que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano.

[1] *Empleabilidad: análisis del concepto.* Belén Suárez Lantarón

En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración y jerarquización de lo que supone "masculino" y "femenino.

El objetivo de este estudio es analizar cómo influye el género en la empleabilidad, es decir, ¿tienen las mujeres tiene las mismas oportunidades en el acceso al empleo? ¿y en la promoción?

¿Qué factores intervienen? ¿depende de una cuestión "interna" de las mujeres, de falta de formación o capacitación? ¿o más bien responde a un problema "externo", de un mercado laboral discriminatorio?

En este estudio se pretenden analizar todas estas cuestiones con el fin de tener una verdadera dimensión de la brecha de género en el Municipio de Madrid, profundizar en el conocimiento de las causas y abrir una reflexión sobre qué tipo de políticas, medidas, actuaciones y herramientas se pueden poner en marcha para combatir las causas y los efectos de la brecha de género.

Coyuntura económica y laboral.

España es el país de la Unión Europea en el que el empleo es más vulnerable al ciclo económico, es decir, se crea y se destruye empleo de forma muy intensa según los ciclos de expansión y recesión.

Tras diez años de crisis, la destrucción de empleo ha sido especialmente dura, sobre todo en los sectores más intensivos de mano de obra. En momentos de máximo crecimiento de la economía, en 2006 y 2007 se rozaron mínimos históricos de desempleo (por debajo del 8% a nivel nacional), mientras que en los años más duros de la crisis, la tasa de paro superaba el 25%.

Sin embargo, creación de empleo no es sinónimo de calidad en el empleo. Si atendemos a indicadores cualitativos lo cierto es que el mercado laboral en España se ha deteriorado progresivamente: temporalidad, parcialidad, rotación, bajos salarios, etc…

En términos generales, se puede afirmar que la mayor parte del empleo creado es producto de "trocear" los antiguos puestos de trabajo anteriores a la crisis. Es decir, donde antes había una persona con un contrato fijo a tiempo completo, ahora hay entre dos y tres con contratos que pueden ser fijos (o temporales), pero a tiempo parcial, y además con un coste laboral que no suele superar el del primero (ni en salario ni en número de horas trabajadas).

Los indicadores económicos señalan que España continua la fase expansiva iniciada en 2014, a pesar de cierta ralentización experimentada en 2018, como consecuencia de la paulatina pérdida de relevancia de los factores que impulsaron la actividad en los últimos años: el favorable tipo de cambio del euro con el dólar, el bajo precio del petróleo y, especialmente, la inyección de liquidez del BCE.

Las perspectivas que, hasta ahora, eran de bonanza generalizada de la economía europea y mundial, sin excluir ciertos riesgos (retirada paulatina de la política monetaria expansiva, inestabilidad política, etc) parecen ser menos optimistas.

El Banco de España ha revisado a la baja sus proyecciones de crecimiento para el periodo 2018-2020 como consecuencia del empeoramiento de la evolución de los mercados exteriores y por el encarecimiento del petróleo, y prevé ahora que el PIB crezca un 2,6% este año y se desacelere al 2,2% en 2019 y al 2% en 2020.El Gobierno también ha revisado a la baja la previsión del crecimiento de la economía este año y el que viene, situando la subida del PIB en el 2,6% este año y en el 2,3% el que viene.

La OCDE, en su último informe sobre las perspectivas globales de crecimiento, advierte de que España no se salva de la ralentización en este escenario. El informe rebaja dos décimas la previsión de crecimiento del PIB para 2018 (al 2,6%) y para 2019 lo fija en un 2,2%. El propio FMI recomienda hacer las economías más eficientes y competitivas, impulsar un empleo de mayor calidad y, sobre todo, reducir los elevados niveles de pobreza y desigualdad existentes, que se ha tornado un problema estructural ineludible, tal y como viene destacando en sus últimos informes.

En este contexto, se puede decir que las empresas españolas, de forma generalizada, han recuperado ya niveles de beneficio previos a la crisis, ganando peso en el reparto de la renta nacional, en detrimento de la parte correspondiente a la remuneración de los asalariados.

Por lo que respecta al **Municipio de Madrid**, el informe *"SITUACIÓN Y PERSPECTIVAS DE LA CIUDAD DE MADRID. 1er semestre 2018*[2]", los datos de 2018 mostraban una mejora en el mercado laboral madrileño, confiando en una evolución más sólida para 2019-2020, aunque a menor ritmo que el esperado para 2018 y años previos, acercándose a tasas del orden del 2,2% en promedio para España, y cercanas al 2,4% para la Ciudad de Madrid.

Este crecimiento, englobado en una lenta pero progresiva mejora de las economías europeas y un crecimiento mundial más intenso, parece que comienza a sufrir una desaceleración y, tal como está sucediendo en el contexto nacional, siendo de esperar que las previsiones sufran una ligera rebaja.

La Ciudad de Madrid tiene, "a priori", una ventaja comparativa por su estructura productiva, más centrada en servicios y en sectores industriales de mayor valor añadido. Madrid, además, cuenta con la peculiaridad de ser la capital del Estado, con todas las connotaciones que conlleva: alta concentración de empleo en la Administración pública (local, regional y nacional) junto con una importante participación productiva en el sector servicios, y dentro de éste, en aquellas empresas de mayor componente tecnológico.

El Municipio de Madrid, tradicionalmente, ha venido presentando unas tasas de desempleo menos intensas que en el conjunto del país y una cualificación del empleo especialmente elevada.

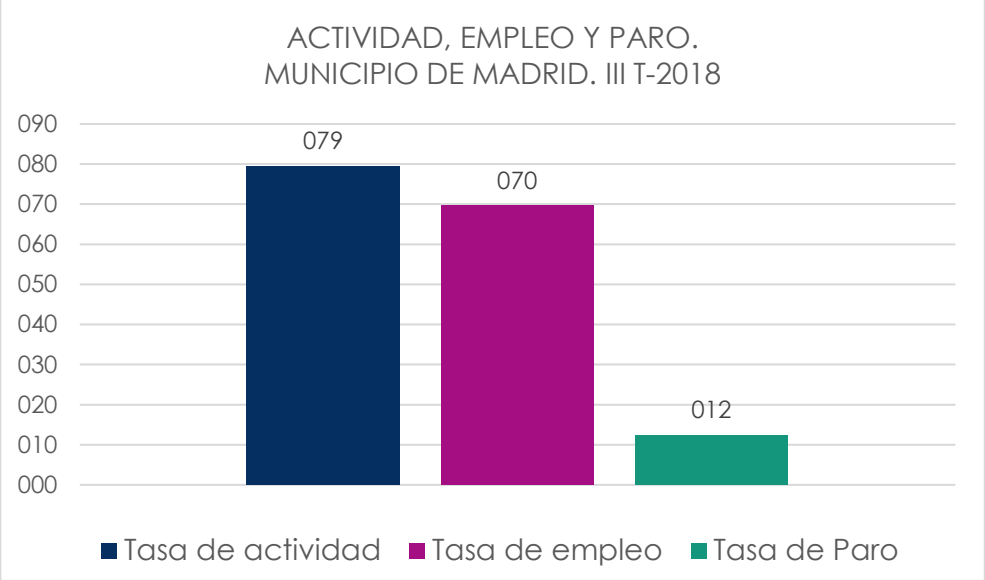
En términos de empleo, la Encuesta de Población Activa (EPA) refleja un mercado laboral con unos indicadores de actividad y ocupación ligeramente superiores a la media de la Comunidad de Madrid y significativamente mejores que la media nacional. Por lo que respecta al desempleo, el Municipio de

[2] Realizado por el Ayuntamiento de Madrid en colaboración con el Instituto Lawrence R. Klein de la Universidad Autónoma de Madrid.

Madrid, mantiene una tasa ligeramente superior a la de la Comunidad de Madrid, aunque inferior a la tasa del conjunto nacional.

Los principales indicadores laborales de Madrid -referidos a la población en edad de trabajar, es decir, con edades comprendidas entre 16 y 64 años- muestran una tasa de actividad del 79, 41%, una tasa de ocupación cercana del 69,62% y una tasa de paro del 12,33%.

Esto significa que casi el 80% de la población de entre 16 y 64 años está trabajando o en disposición de trabajar (ocupados + parados). Prácticamente el 70% de la población de entre 16 y 64 años está trabajado, ya sea por cuenta ajena o como asalariado y algo más del 12% se encuentra en situación de desempleo.



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

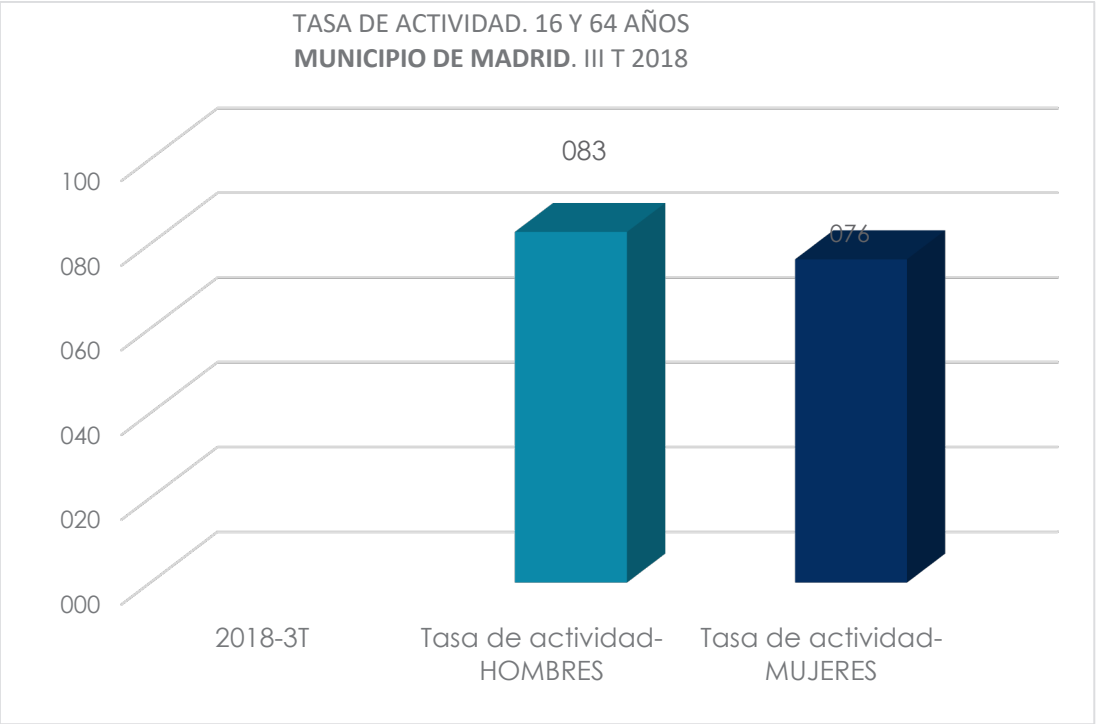
- ***Diferencias por sexo***

Existen, sin embargo, importantes diferencias por sexo en los principales indicadores de empleo. Las tasas de actividad, ocupación y paro reflejan el desequilibrio existente entre mujeres y hombres en el acceso al mercado laboral y se mantienen tanto a nivel local, como regional y nacional.

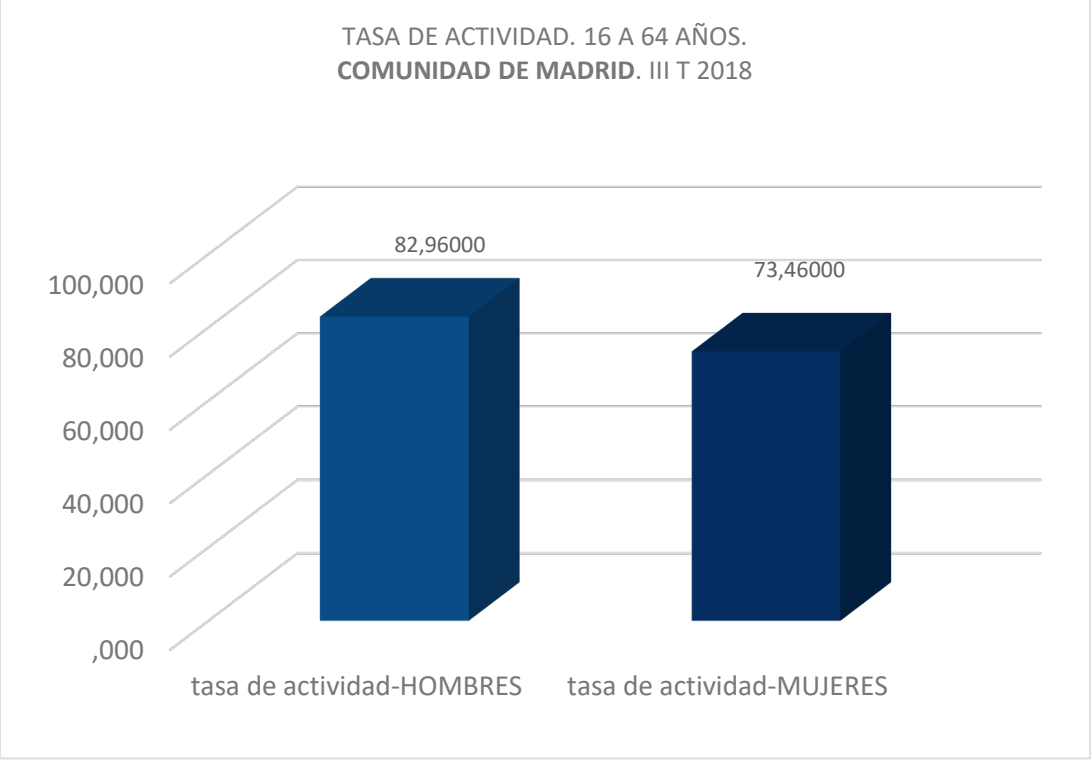
- **ACTIVIDAD**

El Municipio de Madrid presenta una tasa de actividad masculina similar a la de la Comunidad y casi 3 puntos superior en el caso de la media nacional.

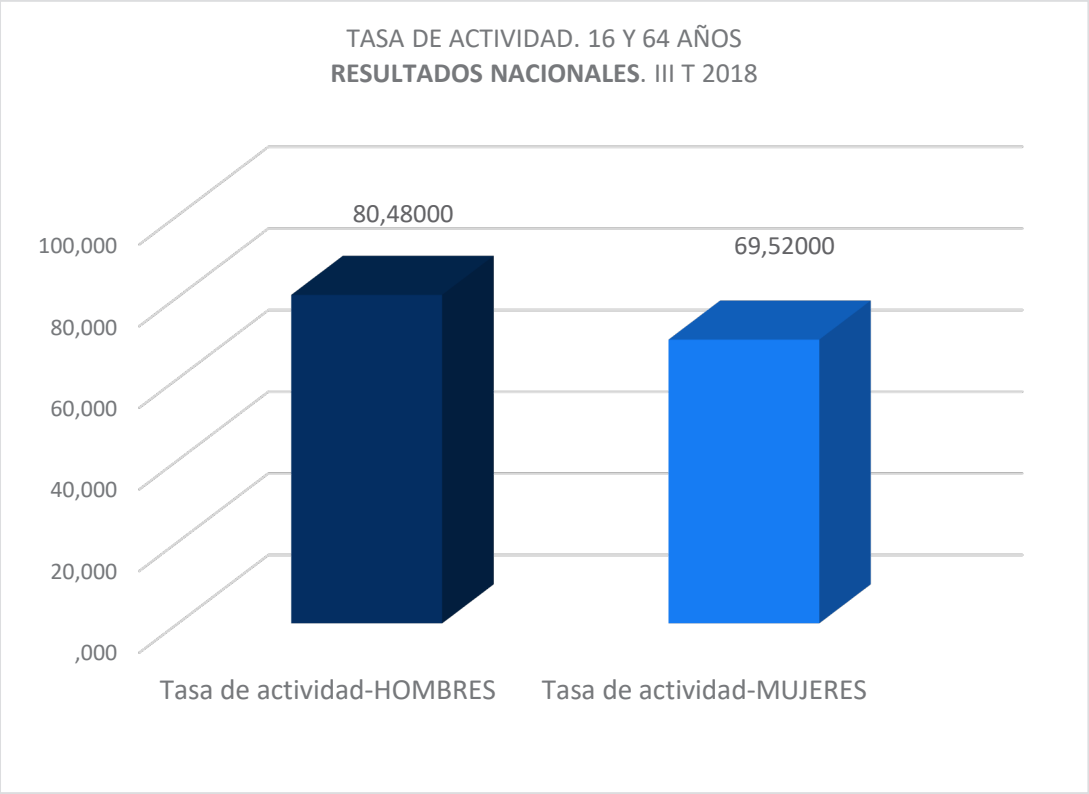
Por lo que respecta a la actividad femenina, resaltar que en el Municipio de Madrid es 6,5 puntos inferior a la masculina. Sin embargo, la Ciudad de Madrid tienen una tasa de actividad femenina superior en más de 3 puntos respecto a la de la Comunidad de Madrid y casi 7 puntos respecto a la nacional.



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa



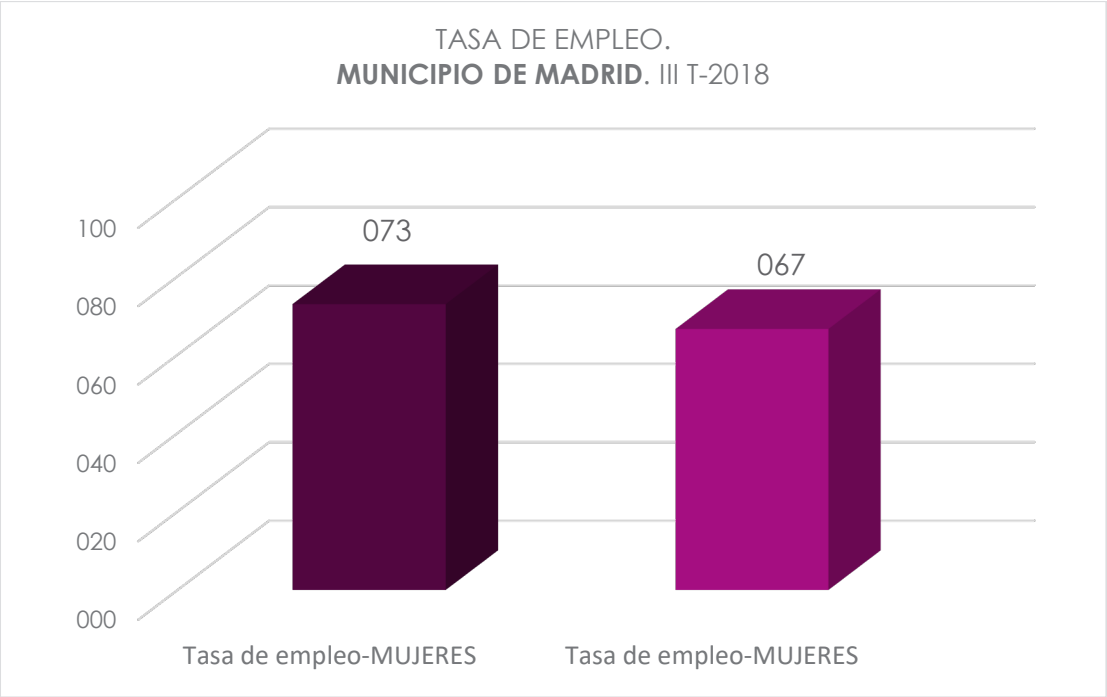
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

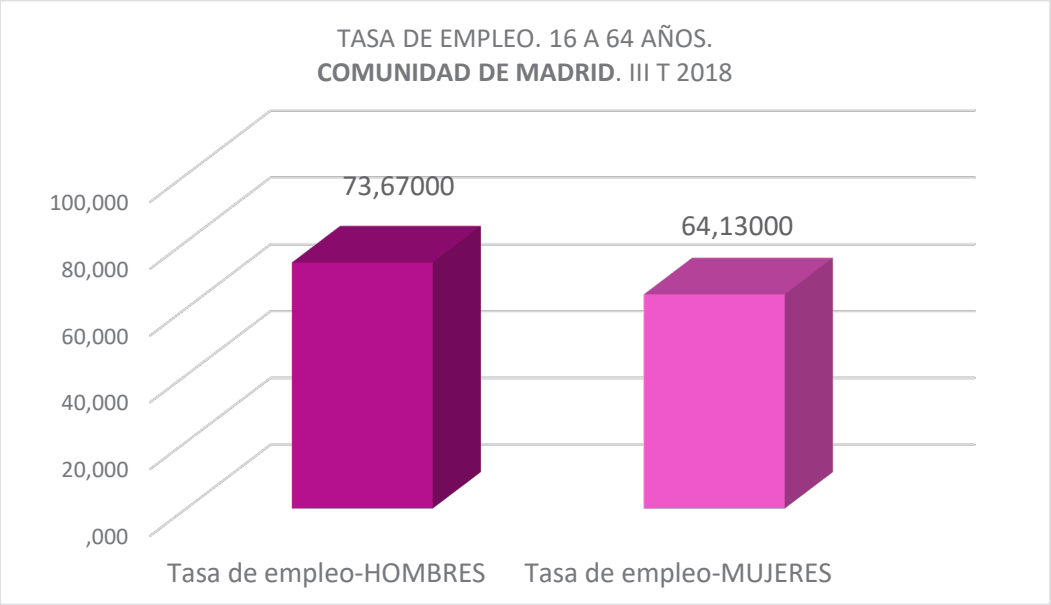
- **OCUPACIÓN**

Por lo que respecta a la ocupación, la diferencia entre la tasa de empleo femenina y masculina en la Ciudad de Madrid es de más de 6 puntos.



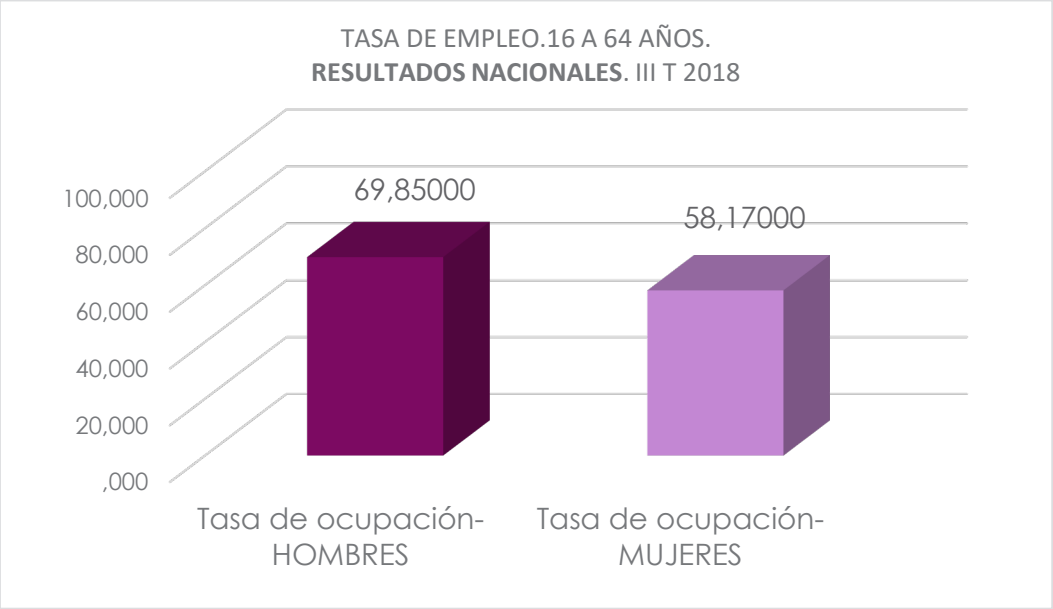
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Por lo que respecta a la comparación con la Comunidad de Madrid, es importante resaltar que la tasa de empleo masculina del Municipio de Madrid es inferior a la de la Comunidad. Sin embargo, en el caso de la tasa de empleo femenina, la de la Ciudad de Madrid es superior a la de la región.



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

La media nacional es inferior, tanto en la tasa de empleo masculina como la femenina, pero la diferencia de esta última es realmente significativa (8,4 puntos.

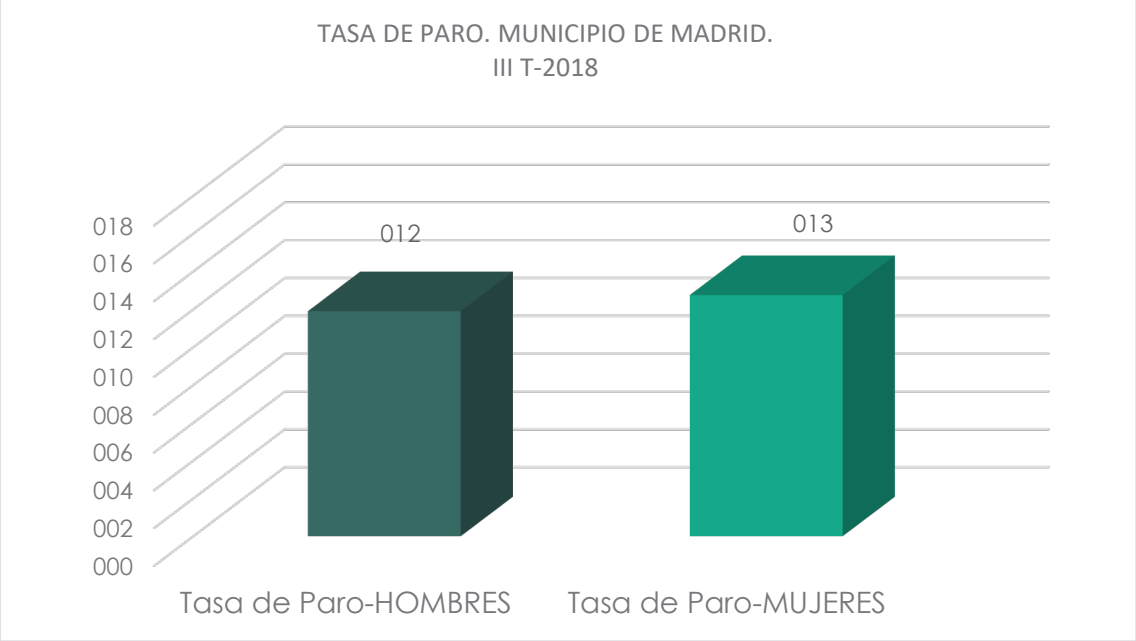


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

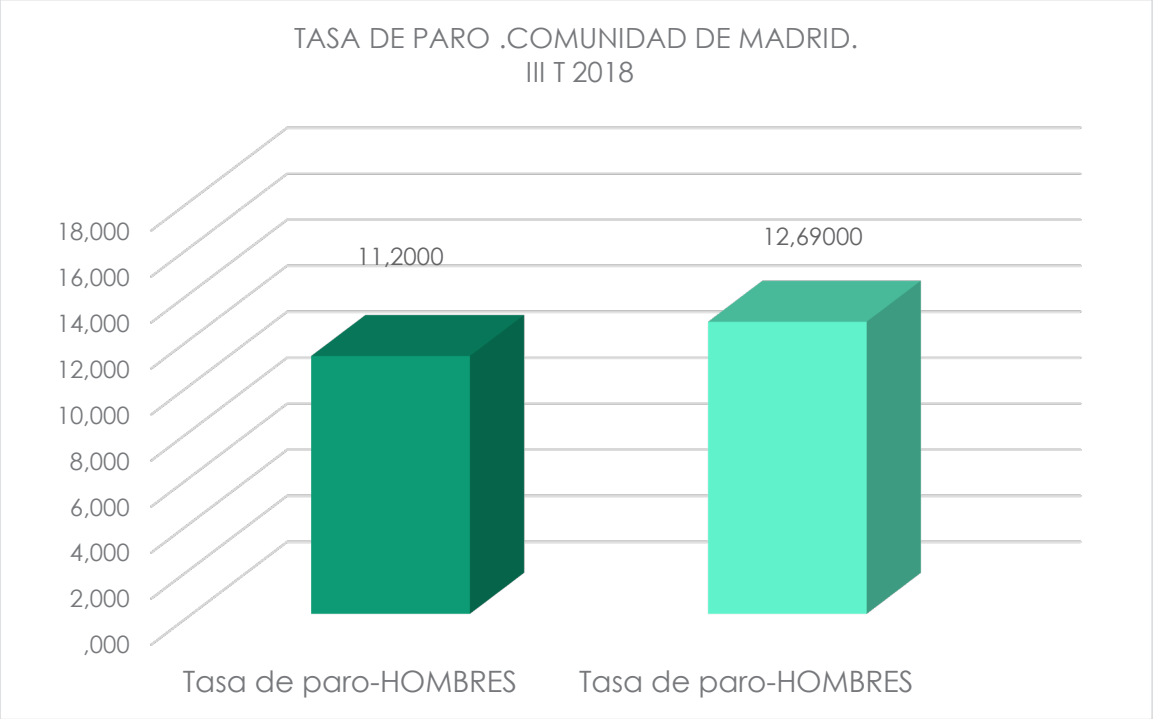
En relación con el desempleo, resaltar que, en la Comunidad de Madrid, tanto la tasa de paro femenina como la masculina, son las que mantienen las cifras más bajas. Tasas muy similares, ligeramente superiores, presenta el Municipio de Madrid (11,9% de paro masculino y 12,75%.de paro femenino).

Sin embargo, el porcentaje de desempleados a nivel de todo el territorio nacional es mucho más elevado. Especialmente alta es la tasa de desempleo femenino, que alcanza el 16,3%.

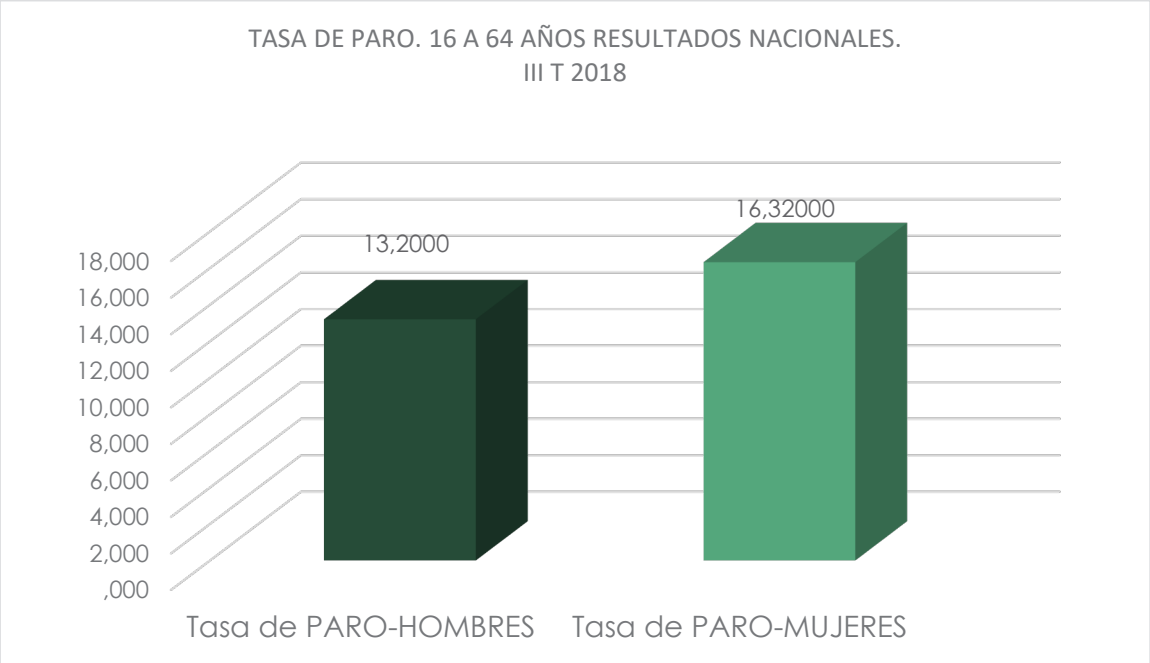
- **DESEMPLEO**



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Mercado laboral: Precariedad

En este contexto de recuperación económica, la mayoría de las empresas españolas han recobrado ya, de manera global, los niveles de beneficio previos a la crisis.

Lo cierto es que el crecimiento de la actividad en España sigue trasladándose de manera muy intensa a la creación de empleo, como suele suceder en nuestra economía. Se mantiene el patrón de creación de empleo mostrado desde el inicio de esta nueva fase expansiva, caracterizado por una muy elevada *elasticidad* respecto del PIB. Esto quiere decir que el empleo es muy sensible a las variaciones de la actividad económica, aumentando mucho en las fases de expansión, pero como contrapartida, también se destruye de manera muy intensa cuando se entra en períodos recesivos.

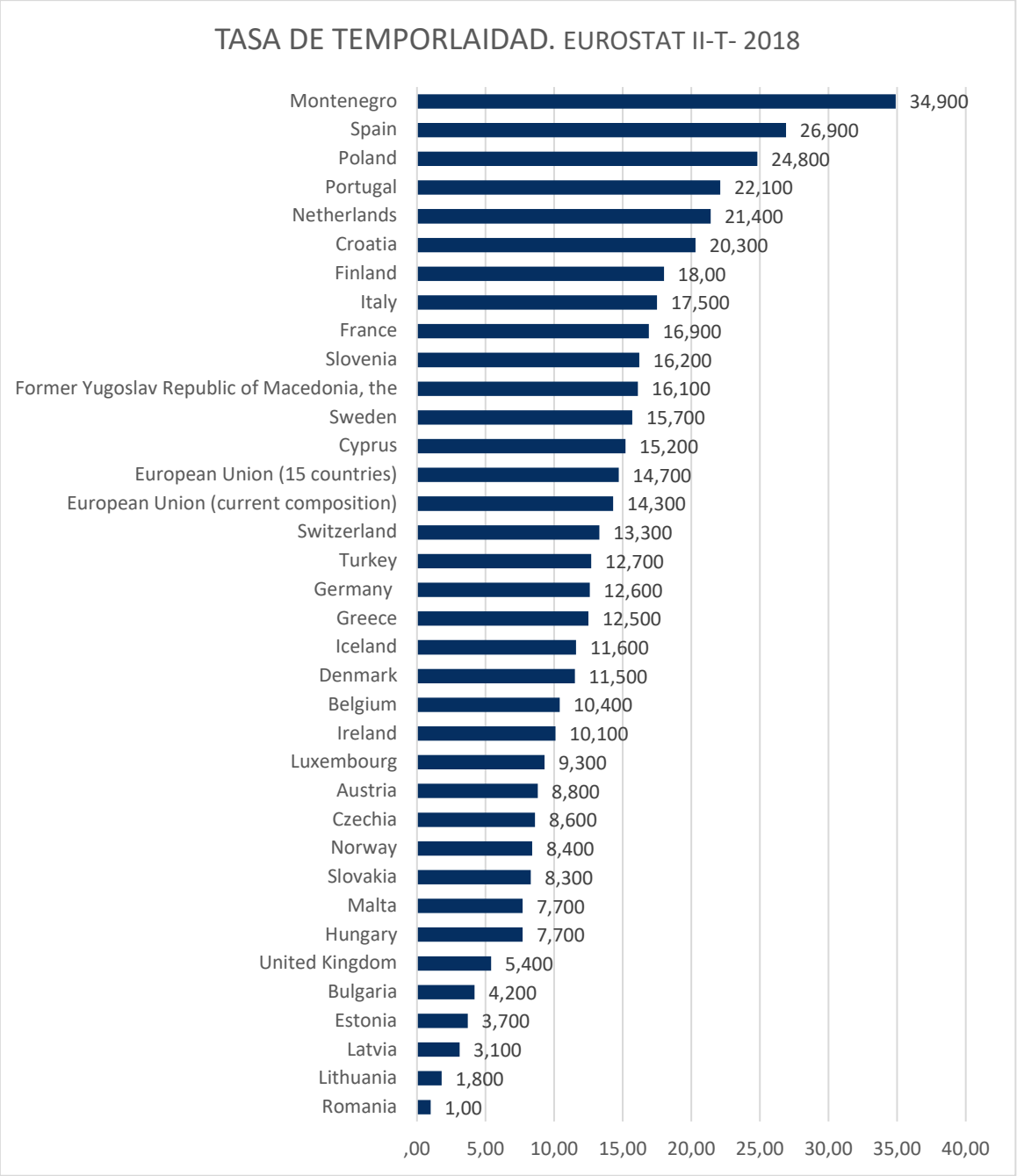
Esta es una característica tradicional de la economía española derivada del fuerte peso que poseen sobre el crecimiento algunas actividades que son muy intensivas en trabajo (como la construcción o la hostelería) y de la extrema facilidad de contratación y despido que existe en nuestro país (gracias a la masiva implantación de los contratos temporales), de bajos salarios y con un coste de mantenimiento y de extinción muy bajo.

El hecho de que España esté creando empleo, es sin duda positivo, puesto que el desempleo es, precisamente, uno de los principales problemas socioeconómico del país, pero el empleo que se está generando es de muy escasa calidad.

El problema de la temporalidad afecta a España desde finales de la década de los 80, a raíz de la reforma del 84, en la que en un intento por contrarrestar los altísimos niveles de desempleo se facilitó la contratación temporal, descausalizando, en la práctica, este tipo de contratos. A partir de ese momento, España ha mantenido una tasa de temporalidad que constituye una singularidad en el contexto europeo.

Temporalidad

El siguiente cuadro, nos muestra el porcentaje de contratación temporal de los distintos países europeos. España tiene, el dudoso honor, de ser el país con mayor tasa de temporalidad de toda la Unión Europea.



Fuente: Eurostat

Prácticamente el 27% de los trabajadoras y trabajadores españoles tienen un contrato temporal, muy por encima de la media de la Unión Europea (14,3%) o de la Europa de los 15 (14,7%).

España casi duplica la media europea e incluso triplica a la mayoría de los países de nuestro entorno, perpetuándose como un mal endémico. Y es que la contratación temporal no sólo aumenta en momento de crisis o ante la perspectiva de una recesión económica, también en un momento como el actual, de salida de una crisis, es la contratación temporal la que más se incrementa.

La creación de empleo en nuestro país parece pasar irremediablemente por un abuso de la contratación temporal, que ninguna reforma laboral ha sido capaz de remediar.

La dinámica es recurrente, las empresas aprovechan el escaso control de la legislación vigente para realizar contratos temporales sin causalidad, es decir, para puestos de trabajo con vocación de permanencia en la empresa y que, por tanto, debieran ser cubiertos con contratos indefinidos.

Se trata de un comportamiento anómalo en el contexto europeo, que no se justifica ni por la estructura productiva, ni por la estacionalidad de algunas actividades, ni el tamaño de la empresa, ni por la regulación específica de los contratos. Es, sencillamente, un problema de fraude extendido y consentido en la utilización de los contratos de duración determinada, una particularidad del mercado laboral español que no se produce en el resto de la Unión Europea.

La temporalidad afecta en mayor medida a los jóvenes, y disminuye al aumentar la edad. Pero el problema en España está lejos de ser exclusivo de los trabajadores y las trabajadoras de menor edad, el abuso es generalizado.

Además de la temporalidad, la altísima rotación y la baja productividad parecen ser inherentes al mercado laboral español. De hecho, la productividad aparente por trabajador crece muy poco, incluso nada, según las últimas estimaciones del Gobierno para 2018.

Incluso la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que la reducción del desempleo en España se ha hecho a costa de un empleo de baja calidad y ha pedido medidas dirigidas a atajar la pobreza laboral (la que afecta a aquellos que, pese a trabajar, consiguen unos niveles de ingresos mínimos e insuficientes para poder vivir).

Parcialidad

Otro de los elementos que caracteriza el mercado laboral español y madrileño es la contratación a tiempo parcial. Este tipo de empleo es una de las principales manifestaciones de la precariedad y, sin lugar a duda, está contribuyendo a multiplicar la pobreza laboral.

Durante los últimos años se ha incrementado significativamente este tipo de contratación, pero no es una modalidad elegida libremente para compatibilizar el trabajo con la familia o los hijos, tal y como como han intentado "venderlo" desde distintos ámbitos. En España la parcialidad es involuntaria, es decir, la mayoría de las personas que tienen este tipo de jornada preferirían trabajar más horas y tener un contrato a tiempo completo.

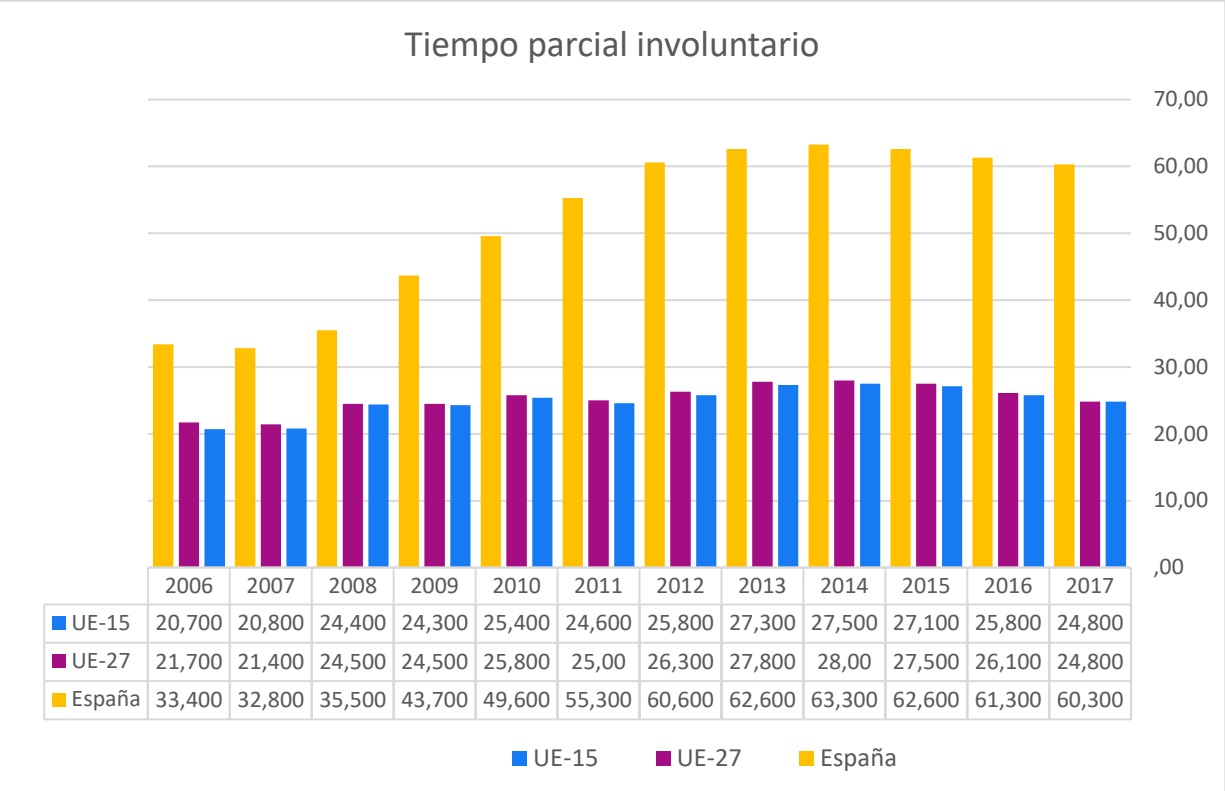
El tiempo parcial puede ser una fórmula que compatibilice una necesaria flexibilidad para las empresas con la voluntad de las personas trabajadoras de conciliar otras actividades vitales (estudios, maternidad/paternidad, cuidados familiares, etc.), pero este no es el caso de España.

La regulación "ultraflexible" que tiene el tiempo parcial en España - configurado prácticamente como un contrato *"a llamada"*- hace imposible cualquier tipo de conciliación.

Incluso organismos, como el Banco de España, ha destacado el incremento, en los últimos quince años, de la tasa de parcialidad involuntaria. Considera como factores relevantes del mercado laboral español, el trabajo a tiempo parcial involuntario (es decir, de los trabajadores a tiempo parcial que trabajan menos de 30 horas por semana y que declaran que estarían dispuestos a trabajar más horas) y la tasa de individuos desanimados (aquellos que no buscan activamente empleo pero que estarían dispuestos a trabajar inmediatamente si tuvieran una oferta de trabajo).

En el siguiente gráfico se observa: por un lado, la extraordinaria diferencia que existe en la parcialidad involuntaria entre España y el resto de países europeos y, por otro, el incremento que ha sufrido esta contratación durante los últimos años.

Empleo involuntario a tiempo parcial como porcentaje del empleo total a tiempo parcial.



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
UE-15	20,700	20,800	24,400	24,300	25,400	24,600	25,800	27,300	27,500	27,100	25,800	24,800
UE-27	21,700	21,400	24,500	24,500	25,800	25,00	26,300	27,800	28,00	27,500	26,100	24,800
España	33,400	32,800	35,500	43,700	49,600	55,300	60,600	62,600	63,300	62,600	61,300	60,300

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Como podemos observar en el gráfico, el tiempo parcial involuntarios en la actualidad supera el 60%. Es decir, 6 de cada 10 personas que trabajan a tiempo parcial lo hacen, no por voluntad propia, sino porque no han conseguido un empleo a tiempo completo.

Este porcentaje es muy superior a la media europea, tanto de la Europa de los 15 como la de los 27, situándose, en ambos casos en un 24,8%.

Además, el porcentaje de parcialidad involuntaria se ha ido incrementando paulatinamente, sobre todo a raíz de la crisis. Si en 2006 nos situábamos en un 33,4%, en 2017 se sobrepasaba el 60%, e incluso, en torno a 2014 se superó el 63%. En una década, prácticamente, se ha duplicado el porcentaje de trabajadores con un contrato a tiempo parcial involuntario.

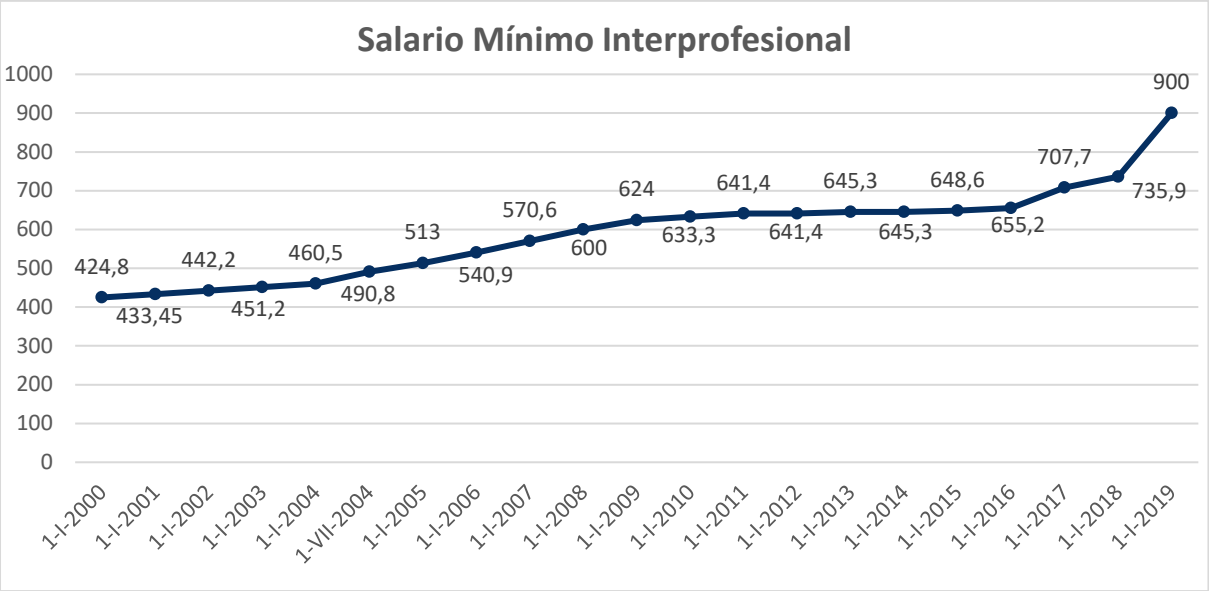
La media europea, además de ser mucho menor que la española (hablamos de casi la mitad), no ha experimentado el crecimiento exponencial de esta última. Si bien es cierto que en torno a 2014 también sufrió un incremento, este no supero el 28% en la EU-27 o un 27,5 en la EU-15, es decir, muy alejado del 63,6% de España. En la última década, la parcialidad involuntaria en Europa ha aumentado 5 puntos, mientras que en España se ha incrementado en casi 30 puntos.

Salarios

Para 2019 el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se establece en 900 euros. Este incremento es el más notable en los últimos años y supone una revisión al alza de un 22%.

En los primeros años del siglo XXI el SMI se mantiene en torno a los 450 euros. Posteriormente, en el año 2008 el SMI mensual se situaba en 600 euros y entre los años 2011 y 2015 se estabilizó en el rango de 640 a 650 euros. Finalmente, en 2017 se elevaría un 8% hasta los 707,60 euros, en 2018 subiría un 4% hasta 735,90 euros, alcanzando para 2019 los 900 euros.

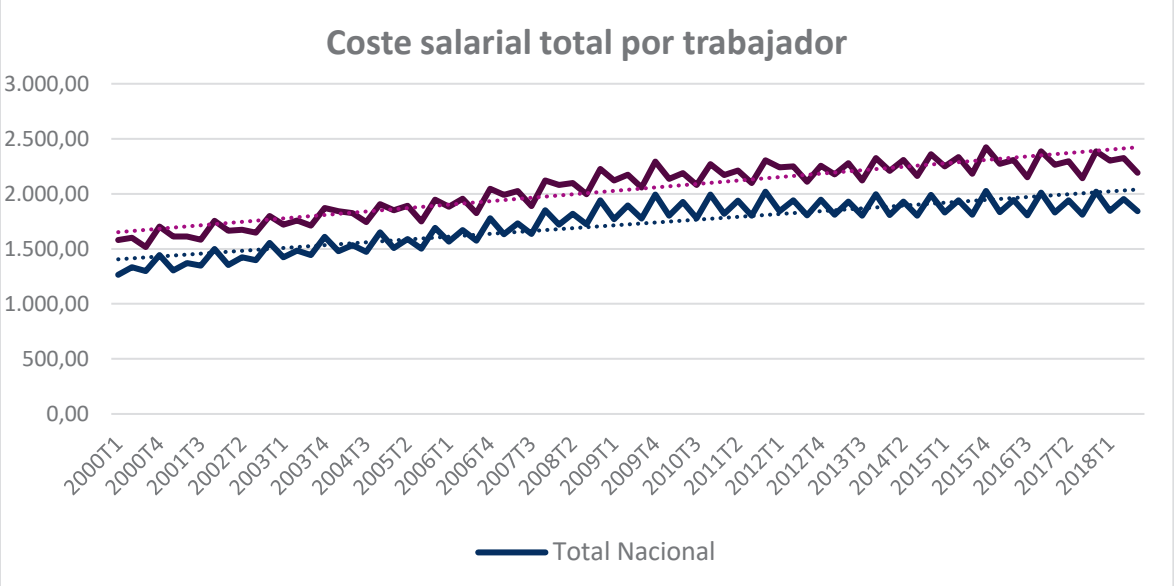
Evolución del SMI



Fuente: Ministerio de empleo y Seguridad Social

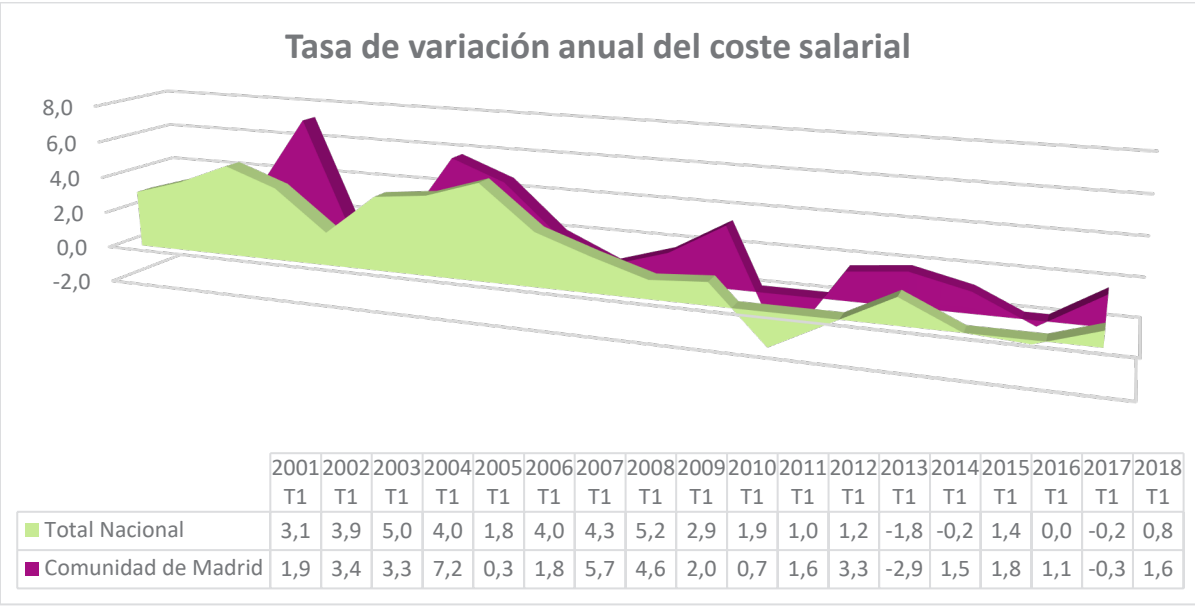
Los costes salariales comprenden todas las percepciones económicas realizadas a los trabajadores en efectivo o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. Las percepciones salariales comprenden el *salario base, pagos por horas extraordinarias y/o complementarias, gratificaciones extraordinarias* y *salario en especie*.

Evolución de los salarios



Fuente: INE. Encuesta Laboral de Coste Trimestral

En el III trimestre de 2018 el coste medio salarial a nivel nacional asciende a 1.842,62, y en la Comunidad de Madrid se sitúa en 2.189,99.



	2001 T1	2002 T1	2003 T1	2004 T1	2005 T1	2006 T1	2007 T1	2008 T1	2009 T1	2010 T1	2011 T1	2012 T1	2013 T1	2014 T1	2015 T1	2016 T1	2017 T1	2018 T1
Total Nacional	3,1	3,9	5,0	4,0	1,8	4,0	4,3	5,2	2,9	1,9	1,0	1,2	-1,8	-0,2	1,4	0,0	-0,2	0,8
Comunidad de Madrid	1,9	3,4	3,3	7,2	0,3	1,8	5,7	4,6	2,0	0,7	1,6	3,3	-2,9	1,5	1,8	1,1	-0,3	1,6

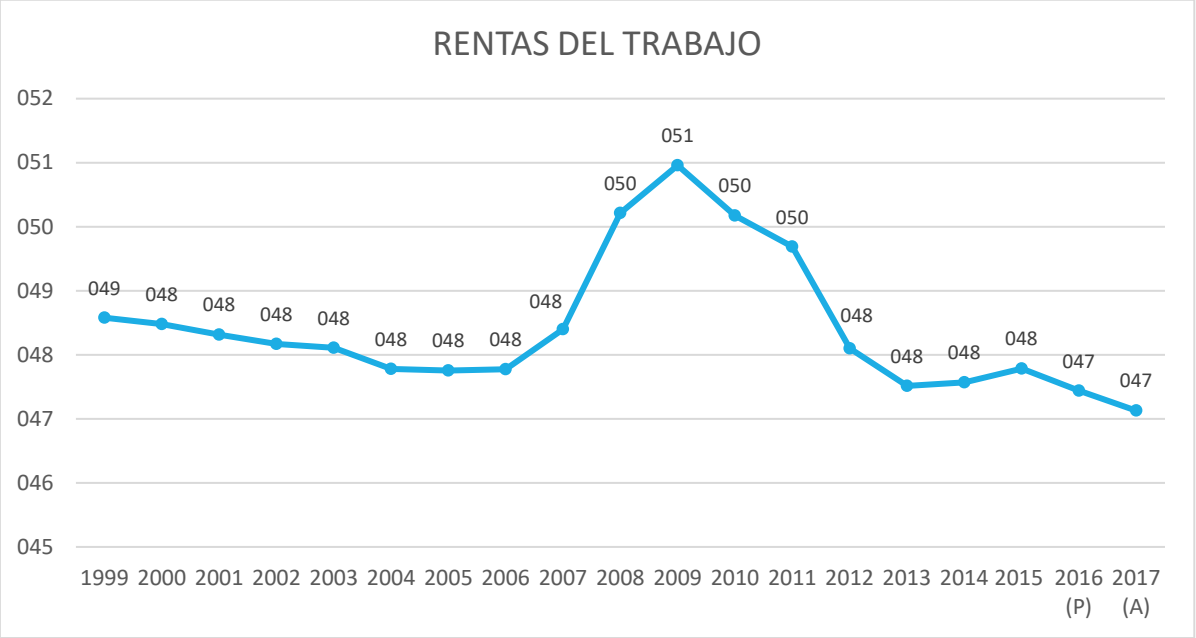
Fuente: INE. Encuesta Laboral de Coste Trimestral

España suma tres años consecutivos creciendo por encima del 3%, sin que esta mejora se refleje en un incremento de las rentas salariales, al contrario, las estadísticas del INE nos muestran que cada vez es mayor la pérdida de la importancia de los salarios en la riqueza total.

A pesar de la recuperación económica, el peso de los salarios en el conjunto de la economía ha caído por debajo del 47,13% del PIB. Es decir, mientras que las rentas del capital han ido ganando terreno, la parte de la riqueza destinada a pagar nóminas de la población asalariada se sitúa en el porcentaje más bajo de los últimos 30 años

El impacto conjunto de la pérdida de empleo asalariado durante los años de la crisis, principalmente entre 2009 y 2013 unido a la devaluación salarial sufrida en los años posteriores ha dado lugar a que los trabajadores y las trabajadoras de nuestro país hayan sido los grandes perdedores de la crisis.

Remuneración de los asalariados sobre el PIB



Fuente: INE. Contabilidad Nacional de España

Muchas empresas han aprovechado para reducir su endeudamiento y para trasladar buena parte de sus costes extraordinarios y la reducción de sus ingresos a sus empleados y empleadas. Esto ha sido posible gracias a las facilidades que la reforma laboral de 2012 daba a las compañías, desequilibrando gravemente la negociación colectiva a su favor.

En contrapartida, las rentas de capital se han ido incrementando, provocando un pronunciado aumento de la desigualdad de la renta y la riqueza, así como la pérdida de centralidad del trabajo como eje principal de la economía de las familias en favor de los mercados financieros y de una concentración del poder de mercado sin precedentes.

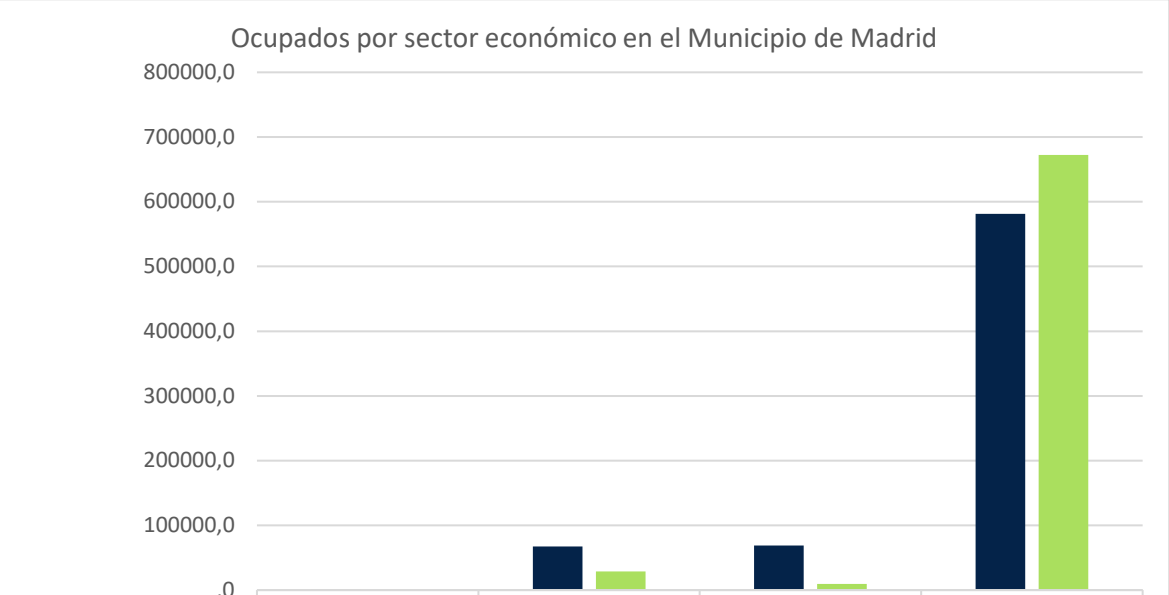
Diferencias por sexo en el ámbito laboral

Feminización del sector servicios

Es importante conocer la distribución de los ocupados en los diferentes sectores económicos del Municipio de Madrid.

La ciudad de Madrid se caracteriza por una alta terciarización. Si bien es cierto que el sector servicios es mayoritario y agrupa de forma generalizada el mayor peso de la ocupación, cabe destacar que, en el caso de los hombres, existe una mayor diversificación, ya que éstos también mantienen un cierto peso en sectores como la construcción o la industria. Las mujeres, sin embargo, prácticamente el 95% de ellas, están empleadas en el sector servicios.

Distribución por sectores



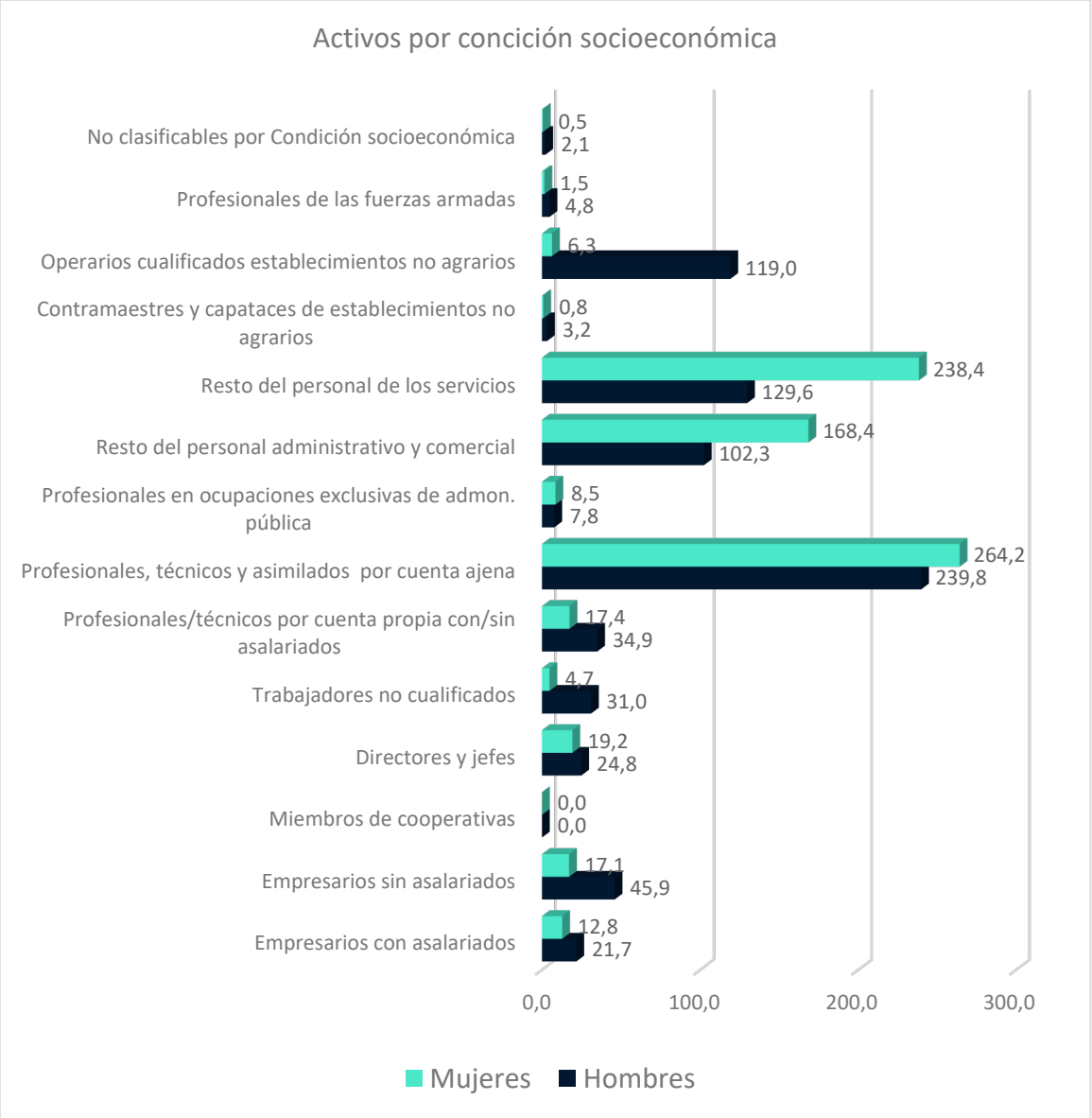
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Hombres 718.800,0	1300,0	67500,0	68700,0	581300,0
Mujeres 711.200,0	,0	29000,0	9600,0	672500,0

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

La población activa femenina se concentra fundamentalmente en *Profesionales, técnicos y asimilados por cuenta ajena*; *Resto del personal de servicios; Resto de personal Administrativo y Comercial*. En el caso de estas dos últimas, con cifras muy superiores a la de los hombres. Éstos, por el contrario, se concentran en *Operarios cualificados en establecimientos no agrarios*, 119.000 activos frente a 6.300 activas. También presentan cifras superiores en el número de *Empresarios*, tanto con a salariados como sin ellos.

Es importante resaltar que las diferentes ocupaciones dentro del sector servicios no tienen las mismas condiciones laborales ni salariales, hecho que resulta determinante en la explicación de la brecha salarial.

Activos por sexo y condición socioeconómica. Municipio de Madrid

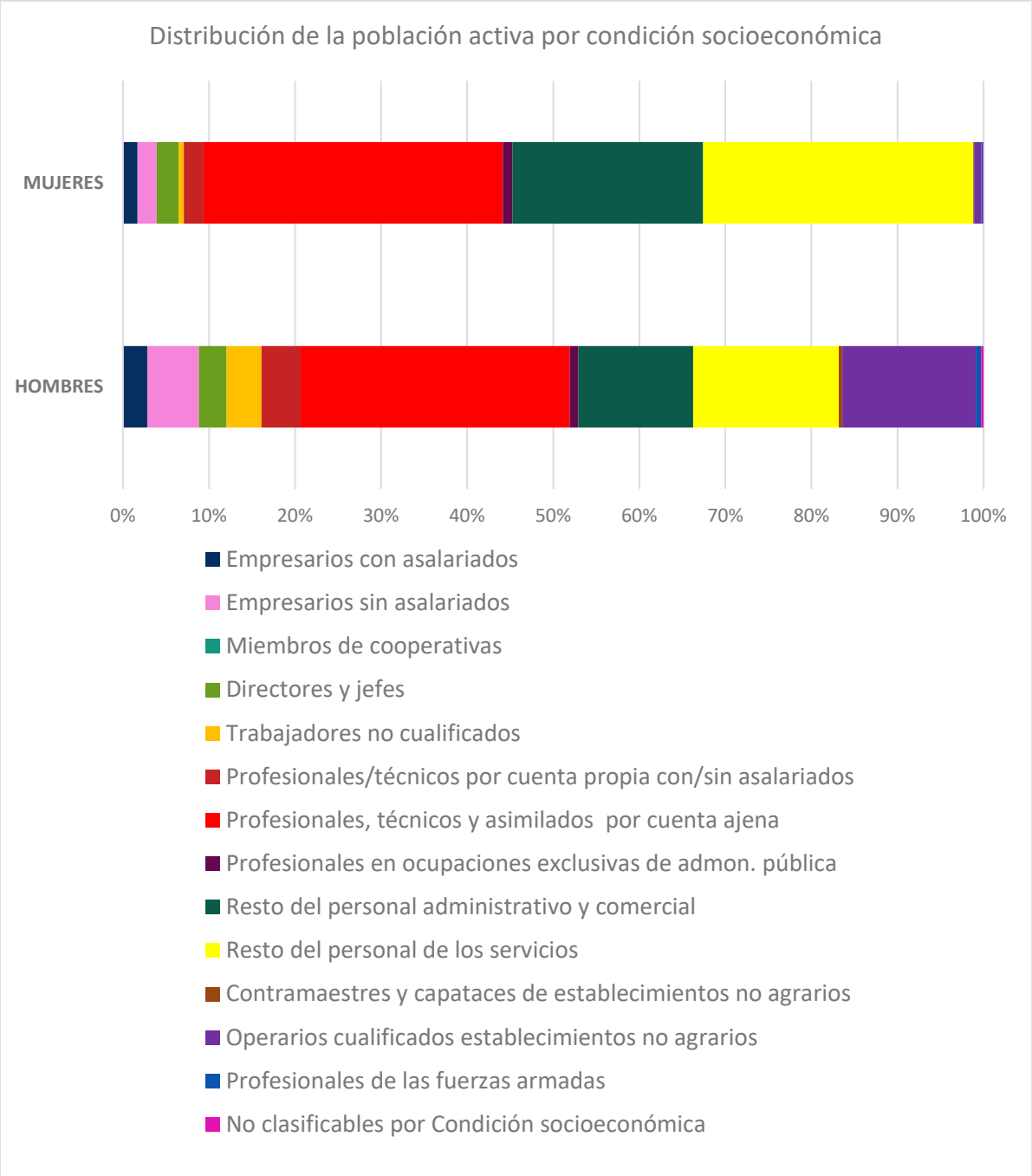


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

En el siguiente gráfico, se observa de forma muy visual, cómo, a pesar del importante peso que tiene *los Profesionales, técnicos y asimilados por cuenta ajena* en la población activa masculina y femenina, en el caso de la actividad masculina existe una mayor diversificación.

En el caso de las mujeres, por el contrario, se puede decir que su inserción laboral está restringida a, prácticamente, a *Profesionales, técnicos y asimilados por cuenta ajena*; *Resto del personal de servicios;* y *Resto de personal Administrativo y Comercial.*

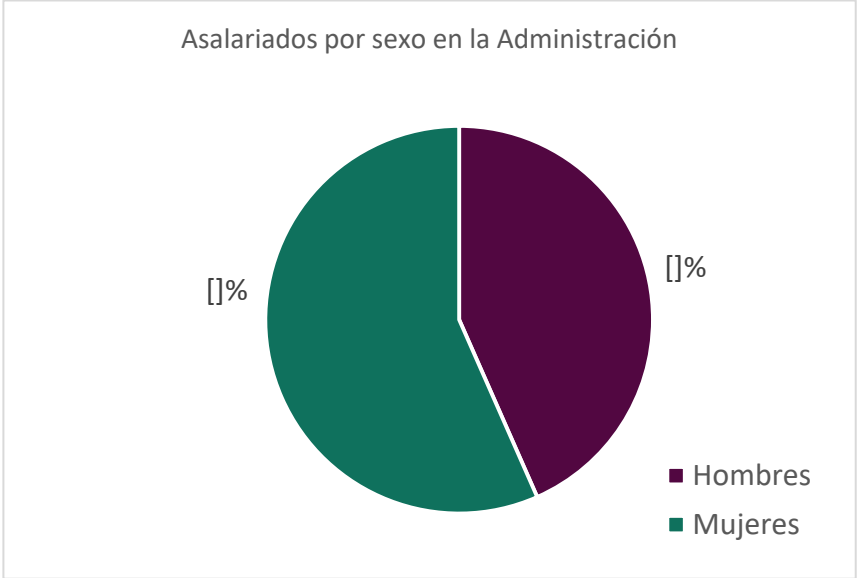
Distribución porcentual de la población activa por sexo y condición socioeconómica. Municipio de Madrid



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Por otro lado, la ciudad de Madrid, por sus propias características como capital de España, presenta una importante concentración de empleo público. Hay que destacar, además, que de los 220.000 ocupados en la Administración, 124.400 son mujeres frente a 95.500.

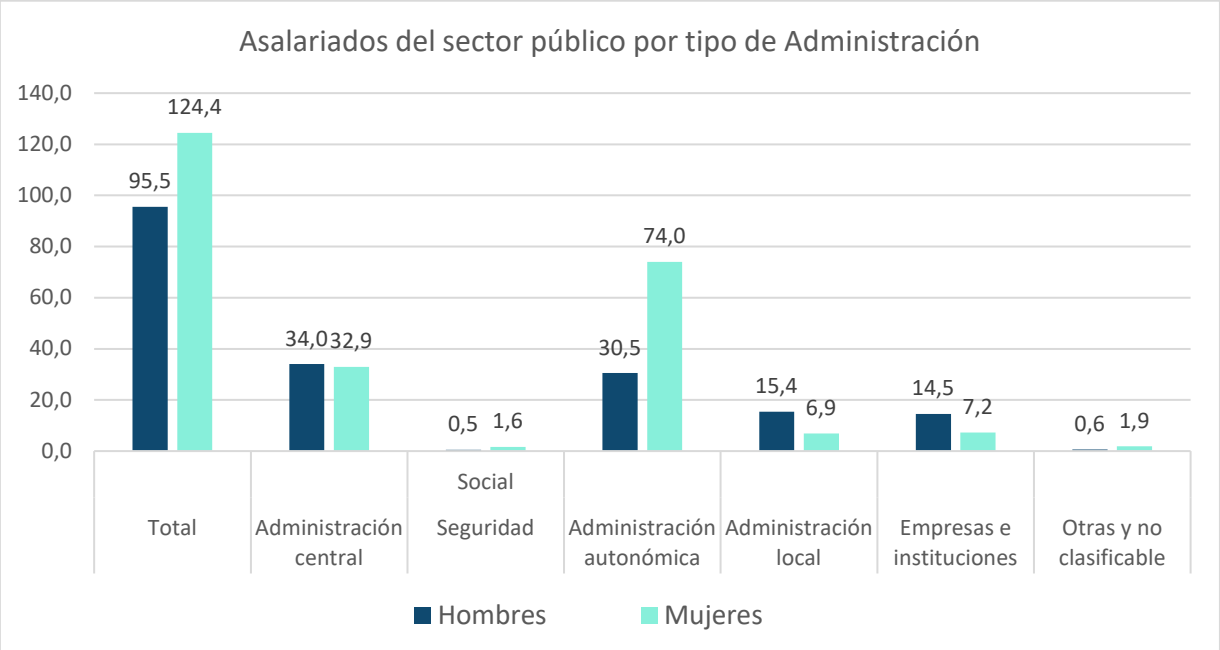
Porcentaje de mujeres y hombres en la Administración. Municipio de Madrid



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Por lo que respecta a la distribución de hombres y mujeres por tipo de Administración en el Municipio de Madrid, también se observan ciertas diferencias.

Distribución de asalariados del sector público por sexo y tipo de Administración. Municipio de Madrid.



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Las mujeres empleadas en el sector público sobrepasan numéricamente a los empleados público hombres (en cerca de 29.000), sin embargo, no sucede lo mismo en todas las Administraciones.

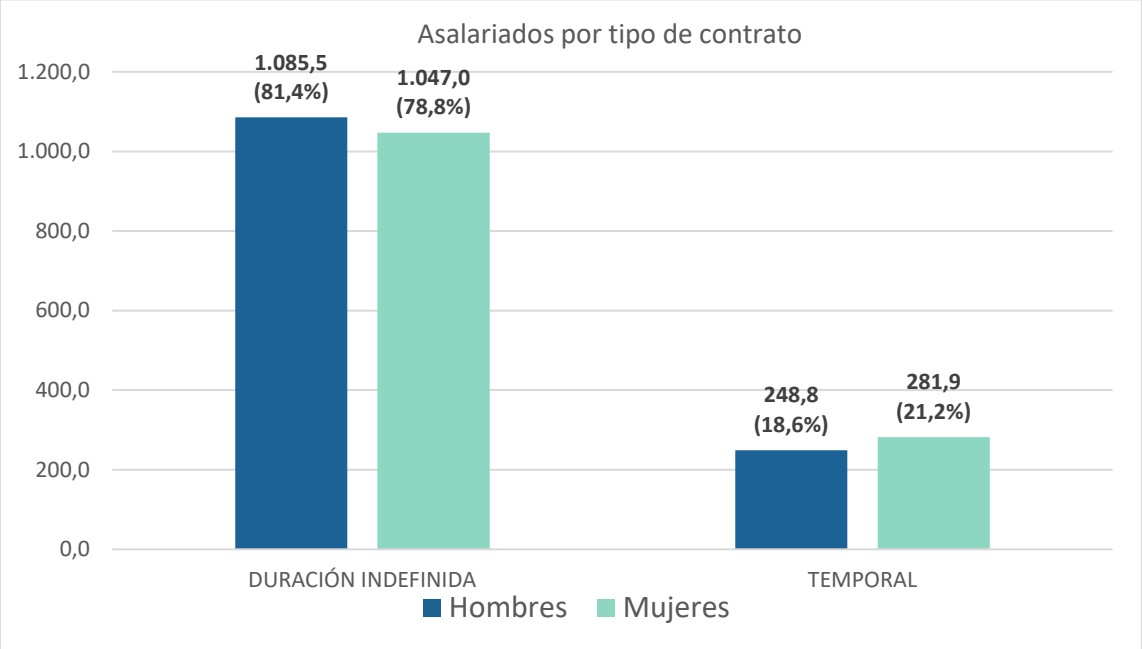
En la *Administración Central* hay un número similar, en la *Seguridad Social*, las mujeres triplican a los hombres, aunque hablamos de cifras muy bajas (1.600 mujeres frente a 500 hombres). En la *Administración Autonómica* -la que agrupa al grueso del empleo público- el número de mujeres (74.000) es más del doble que el de los hombres (30.500). Sin embargo, en la Administración Local y las empresas e instituciones dependientes, los hombres duplican a las mujeres (15.400 frente a 6.900 en la Administración Local y 14.500 frente a 7.200 en empresas e instituciones).

Temporalidad

En la Comunidad de Madrid, en el III Trimestre de 2018, la cifra de asalariados asciende a 2.663.100, de los cuales 2.132.400 mantiene una contratación indefinida frente a 530.700 que presentan una contratación temporal. Los porcentajes de contratación indefinida/ temporal se situarían en valores aproximados de 80/20 %.

Sin embargo, cuando se analiza el tipo de contratación realizada a hombres y mujeres, se observa que existe una mayor temporalidad en el caso de estas últimas. Mientras que el porcentaje de hombres con contrato indefinido ascendería a un 81,4% en el caso de las mujeres se situaría en un 78,8%. Por el contrario, las mujeres presentarían mayores porcentajes de contratación temporal, Un 21,2% frente a un 18,6% de temporalidad masculina.

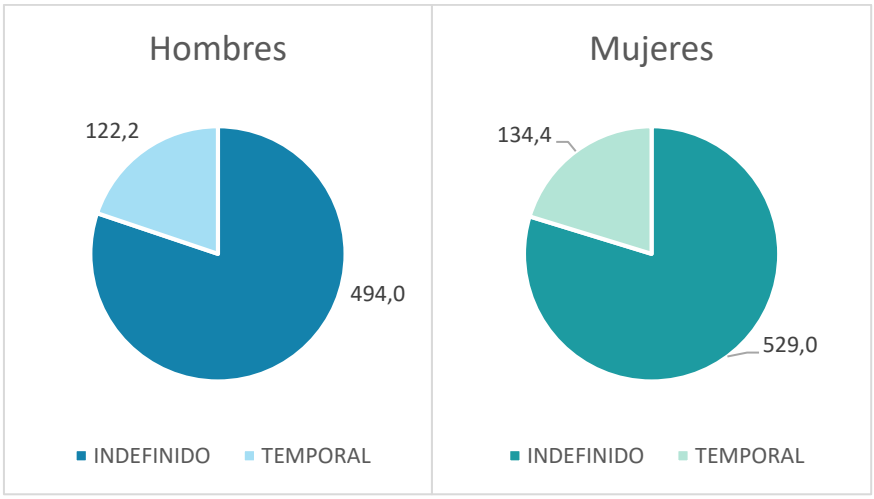
Asalariados por tipo de contrato en la Comunidad de Madrid.



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Por lo que respecta al **Municipio de Madrid**, según la Encuesta de Población Activa del III trimestre de 2018, el total de asalariados ascendería a 1.279.600. Aunque, a diferencia de la región, las mujeres asalariadas superan en número a los hombres asalariados (663.400 asalariadas frente a 616.200 asalariados).

Porcentaje de asalariados por sexo y tipo de contrato en el Municipio de Madrid

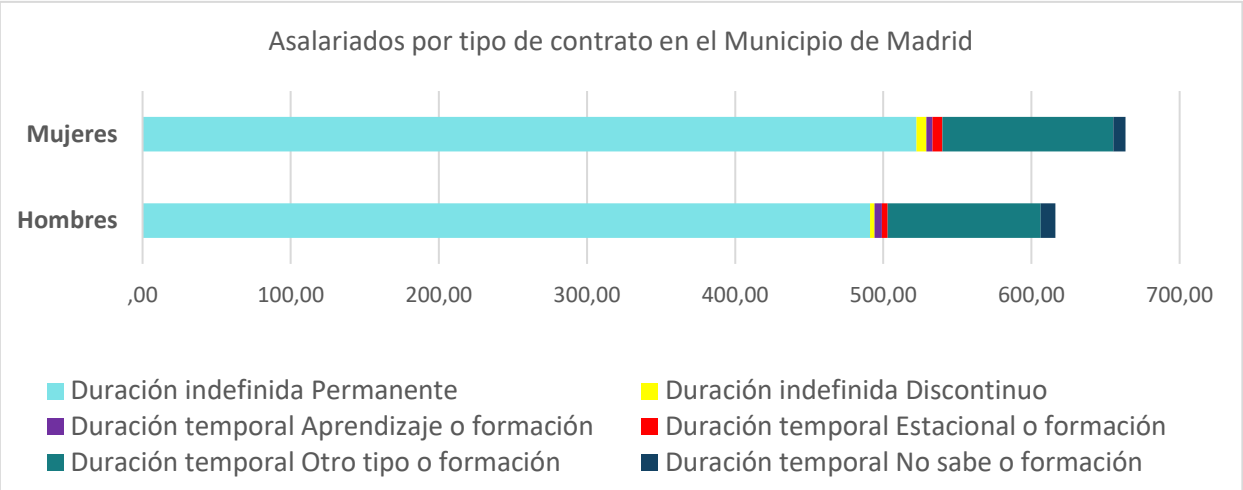


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Existe un mayor número de mujeres asalariadas con contrato indefinido, (529.000 frente a 449.000 hombres con este tipo de contrato) y también es mayor el número de asalariadas con contrato temporal (134.400 frente a 122.200).

Este hecho, se puede apreciar de forma de forma más "visual" en el siguiente cuadro. En él se ve, en primer lugar, ese mayor número de mujeres asalariadas que hombres en la Ciudad de Madrid. En segundo lugar, se observa que a pesar de que la contratación indefinida es la que tiene mayor peso, la contratación temporal es muy elevada.

Asalariados por sexo por tipo de contrato en el Municipio de Madrid



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Asalariados por sexo y tipo de contrato en el Municipio de Madrid.

		Duración indefinida			Duración temporal				
	Total	Total	Permanente	Discontinuo	Total	Aprendizaje o formación	Estacional	Otro tipo	No sabe
Ambos sexos	1.279,6	1.023,0	1.013,4	9,7	256,6	9,0	10,7	218,5	18,4
Hombres	616,2	494,0	491,1	3,0	122,2	4,9	4,0	103,1	10,1
Mujeres	663,4	529,0	522,3	6,7	134,4	4,1	6,7	115,4	8,2

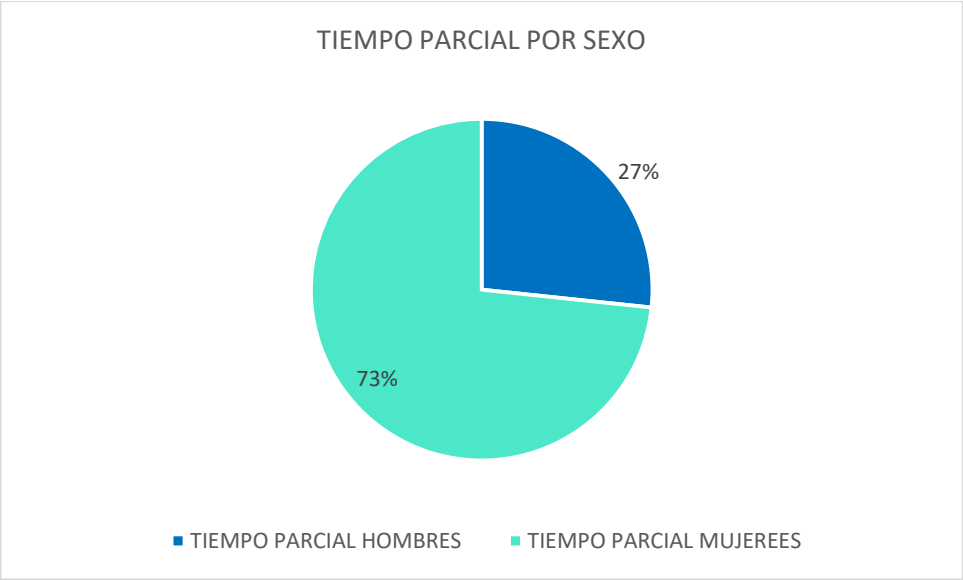
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Cabe destacar que las mujeres mantienen una mayor contratación temporal en la modalidad de *fijos discontinuos*, debido en gran parte al tipo de ocupación relacionada con este tipo de contratación (muy ligada al ámbito educativo) y donde las mujeres tienen un importante peso.

De la misma manera, en lo que se refiere a la contratación temporal, también hay diferencias en la utilización de las diferentes modalidades de contratos de duración determinada, así los contratos estacionales se realizan más a mujeres frente a los de aprendizaje o formación que son más utilizados en la contratación masculina.

Parcialidad

Según los datos de la EPA, en la Comunidad de Madrid los contratos a tiempo parcial se realizan mayoritariamente a mujeres. El 73% de las personas que tiene un contrato a tiempo parcial son mujeres.

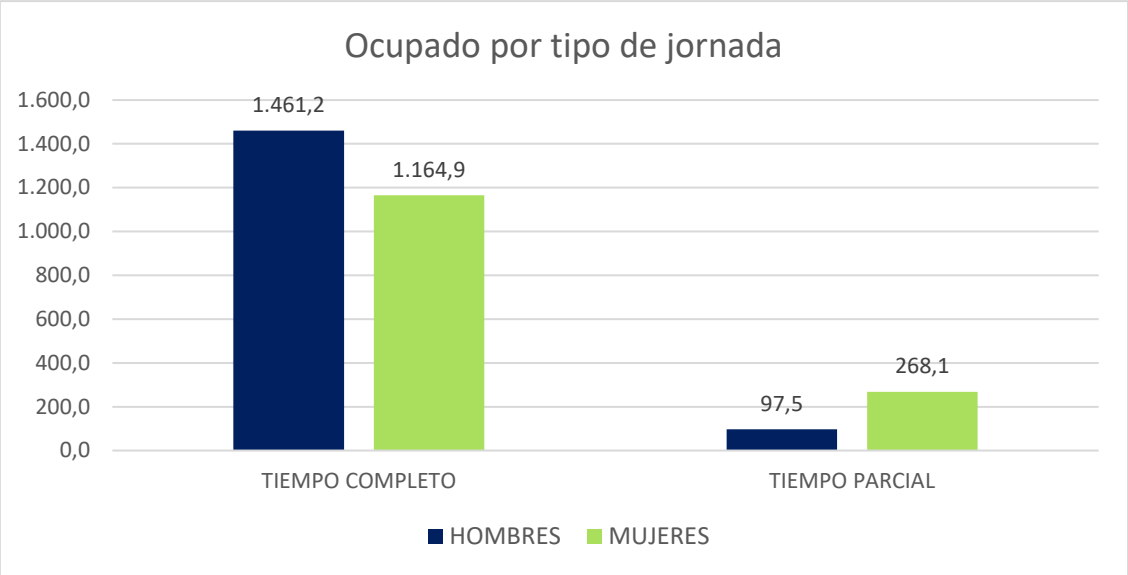


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

En la Comunidad de Madrid, trabajan 1.461.200 hombres con un contrato a tiempo completo frente a 1.164.900 mujeres.

Por lo que respecta a la contratación a tiempo parcial, las cifras hablan por sí solas, 97.500 hombres con un contrato a tiempo parcial frente a 268.100 mujeres.

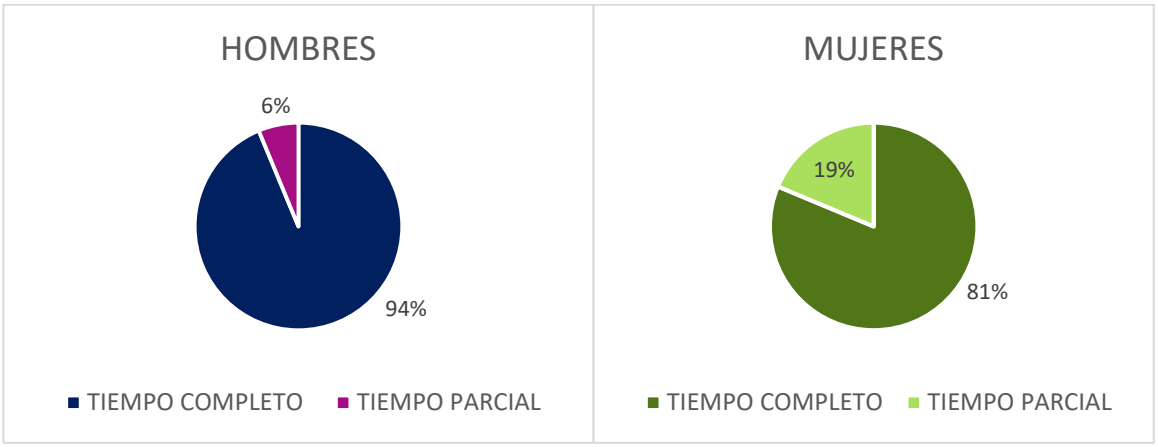
Ocupados por sexo y tipo de jornada en la Comunidad de Madrid



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

En los siguientes gráficos se observa cómo se reparte la ocupación en hombres y mujeres y el peso del tiempo parcial en cada uno de los sexos.

Tipo de jornada por sexo. Comunidad de Madrid

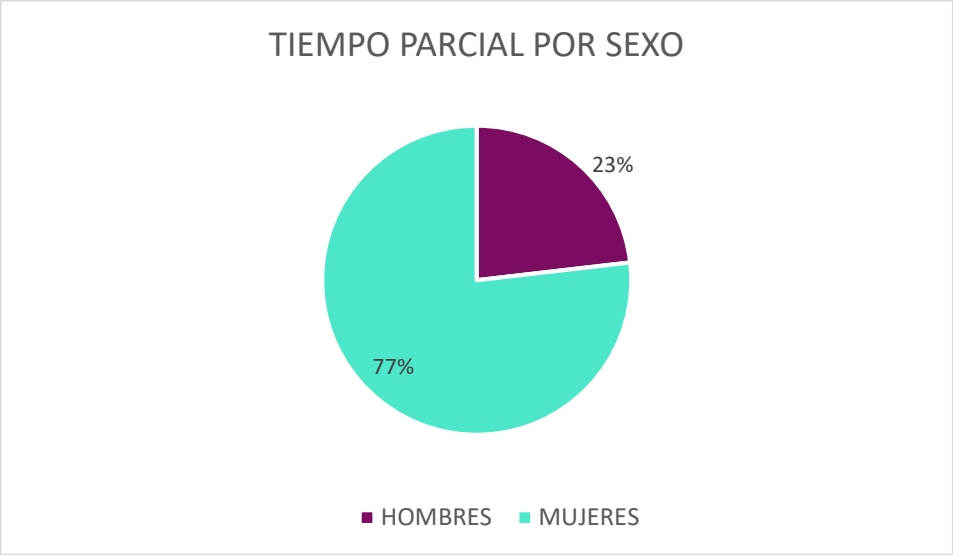


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

El 94% de los ocupados hombres trabaja con un contrato a tiempo completo frente a al 81% de las mujeres ocupadas. Por contra, una de cada 5 mujeres ocupadas trabaja con un contrato a tiempo parcial.

Por lo que respecta al **Municipio de Madrid**, de las personas que trabajan con un contrato a tiempo parcial, el 77% son mujeres frente a un 23% de hombres, es decir, la brecha de parcialidad es algo menor que en el conjunto de la región.

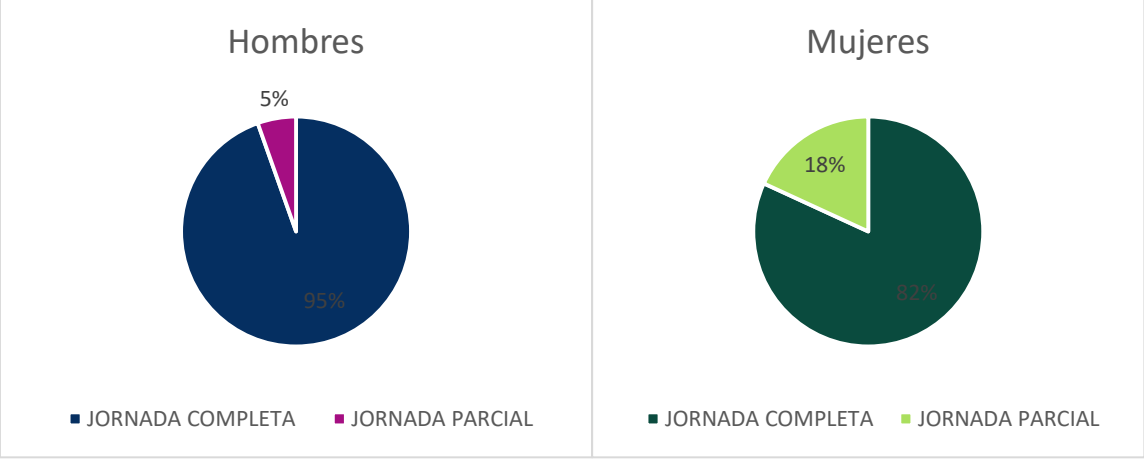
Tiempo parcial por sexo en el Municipio de Madrid.



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Los porcentajes de parcialidad son relativamente similares a los de la Comunidad. Frente a un 5% de ocupados con contrato a tiempo parcial, existe un 18% de las ocupadas con esta modalidad de jornada.

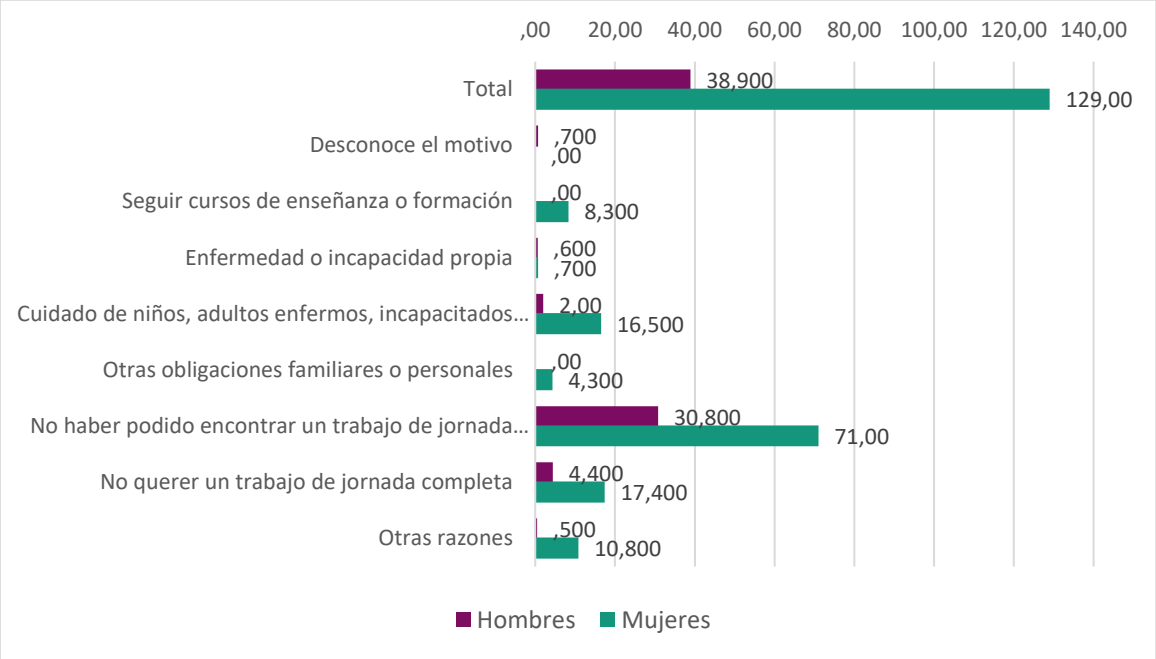
Tipo de jornada por sexo. Municipio de Madrid



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Por lo que respecta al **motivo** de estar empleados con una jornada a tiempo parcial, también existen diferencias en cuanto al sexo de los ocupados.

Ocupados a tiempo parcial por sexo y motivo de la jornada parcial. Municipio de Madrid.



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

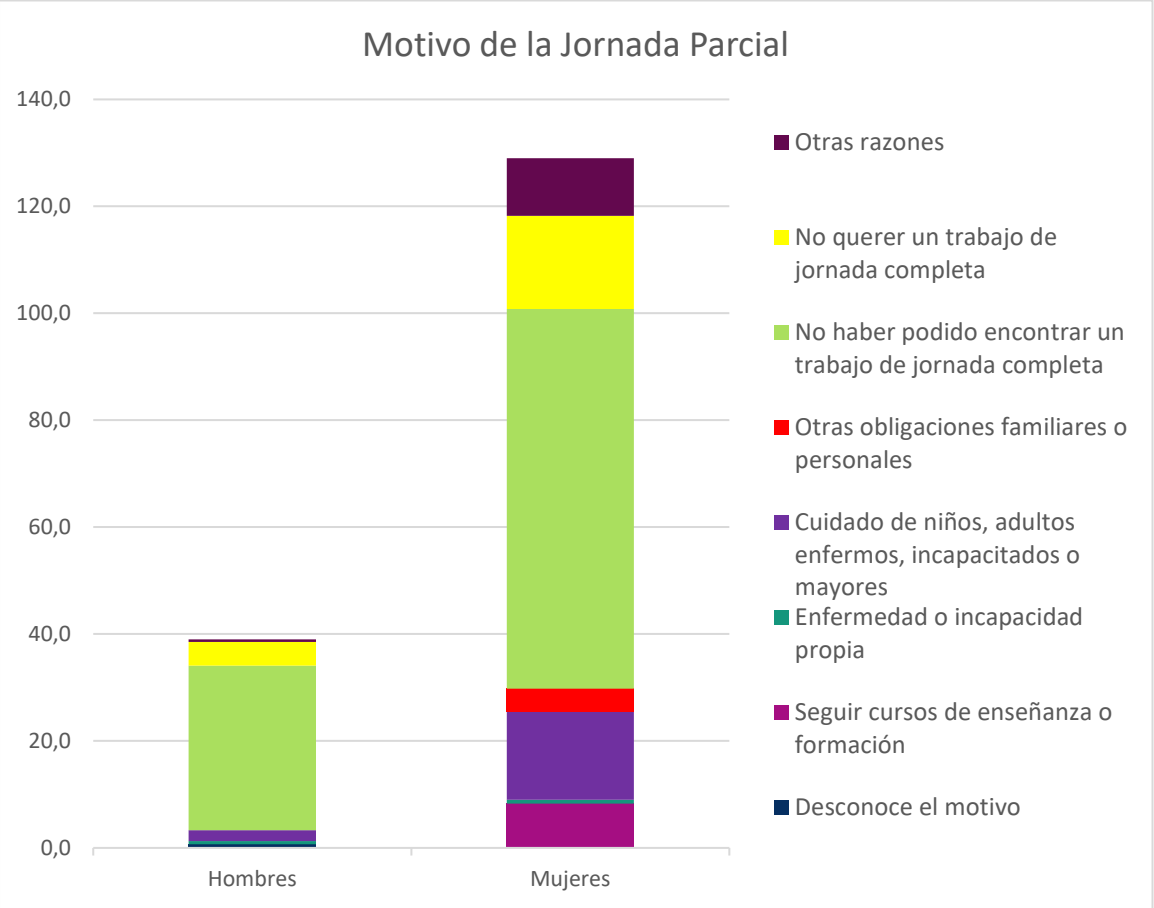
De los 38.900 ocupados hombres en el Municipio de Madrid que trabajan a tiempo parcial, 30.800 lo hacen por no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo, es decir hablamos de que prácticamente la mayoría de ellos lo hace de forma i**involuntaria**.

En el caso de las mujeres, de las 129.000 mujeres que trabajan a tiempo parcial, 71.000 lo hacen por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa, es decir, más de la mitad lo hacen de forma involuntaria. Solo 17.400 han elegido esa opción por no querer trabajar a jornada completa.

Las mujeres, sin embargo y, a diferencia de los hombres, aluden a otras razones como motivo a su parcialidad. Hay un importante número de mujeres que reconocen como motivo de la parcialidad *estar al cuidado de niños, adultos, enfermos, incapacitados o mayores.* También hay un número significativo de mujeres que apuntan, como motivo, *otras obligaciones familiares o personales*.

Es decir, se puede extraer como conclusión, que a pesar de que la parcialidad es, de forma generalidad involuntaria, existen diferencias por sexo. Mientras que, en los hombres, el 80% es debido a no haber podido encontrar una jornada a tiempo completa, en el caso de las mujeres se añade otro motivo relacionado con la **conciliación**, es decir, la necesidad del cuidado a personas dependientes.

Ocupados a tiempo parcial por sexo y motivo de la jornada parcial. Municipio de Madrid.



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Ocupación

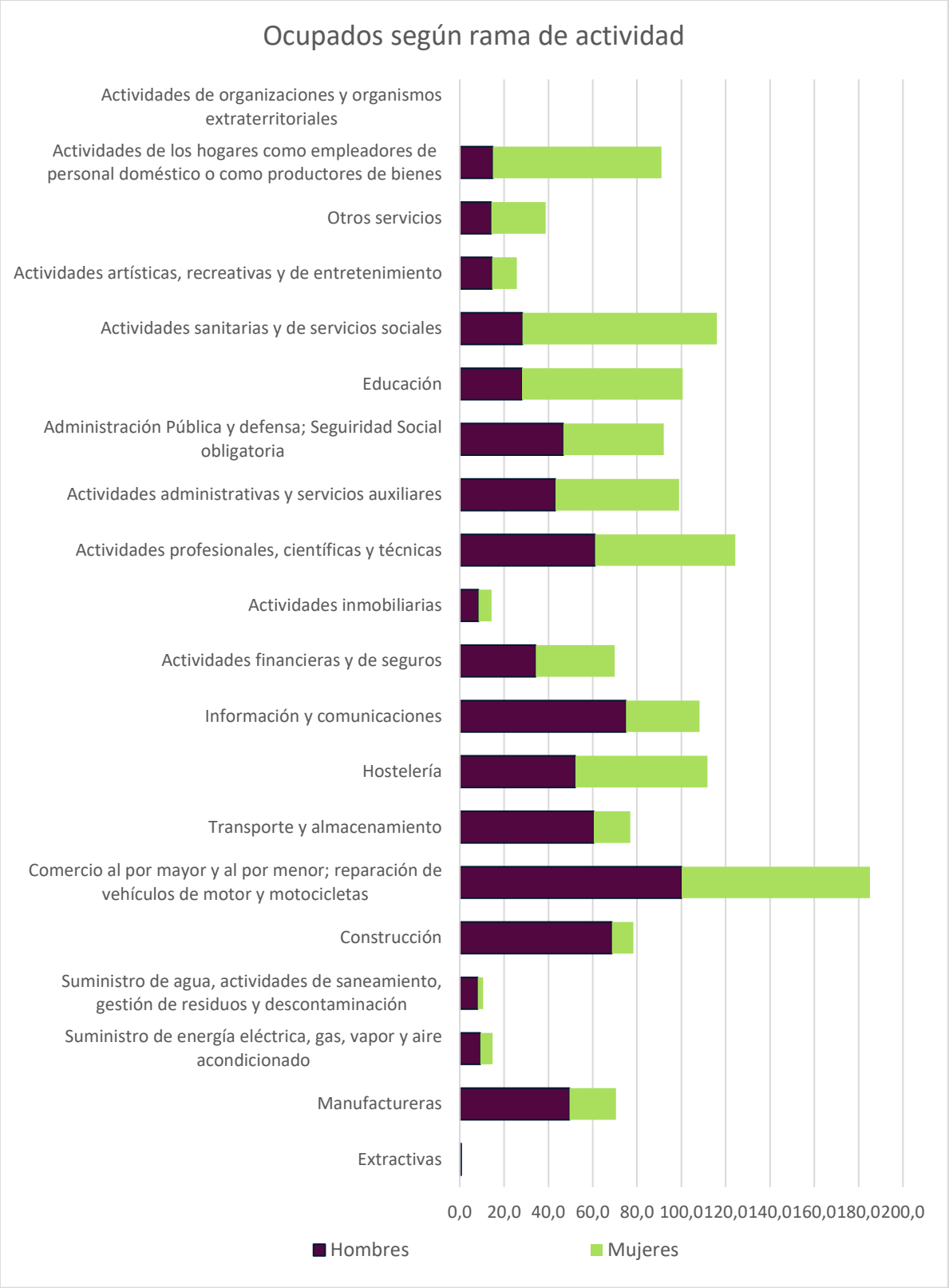
Por lo que respecta a la ocupación también existen diferencias en cuanto a la rama de actividad de hombres y mujeres.

Hay **actividades masculinizadas y feminizadas**. Así podemos afirmar que en el Municipio de Madrid hay ramas de actividad como la construcción o la industria manufacturera, transporte y almacenamiento en las que están mayoritariamente empleados hombres.

Frente a estas ramas, existen otras, como empleadas domésticas, educación o actividades sanitarias o de servicios sociales, en las que la contratación se dirige de forma mayoritaria a mujeres.

Existen otras ramas como la hostelería y el comercio en las que el empleo está distribuido de una forma más igualitaria.

Ocupados por sexo y rama de actividad. Municipio de Madrid



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

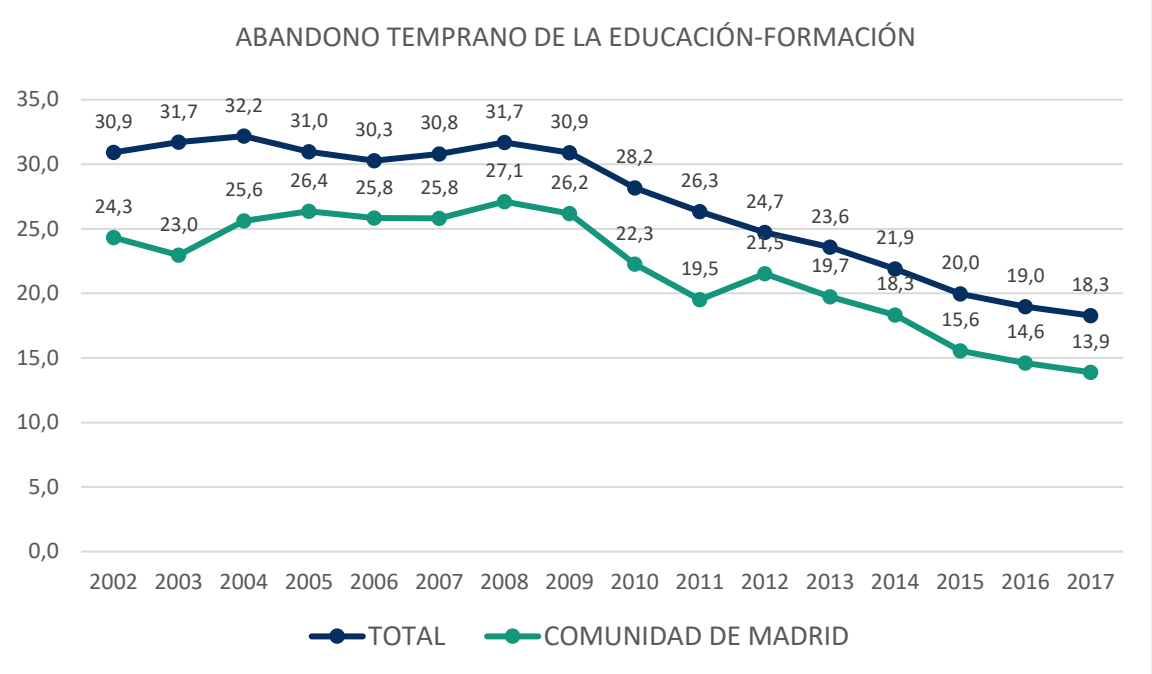
Estereotipos de género y educación.

El que existan ocupaciones masculinizadas y feminizadas responde a diversos factores, entre otros, a los estereotipos de género que marcan los itinerarios educativos y formativos, dependiendo del sexo.

En primer lugar, hay que señalar que las tasas de abandono educativo en España son muy elevadas, destacando que, los porcentajes más elevados se han producido en los momentos álgidos de la bonanza económicas vividos en pleno "boom" de la construcción.

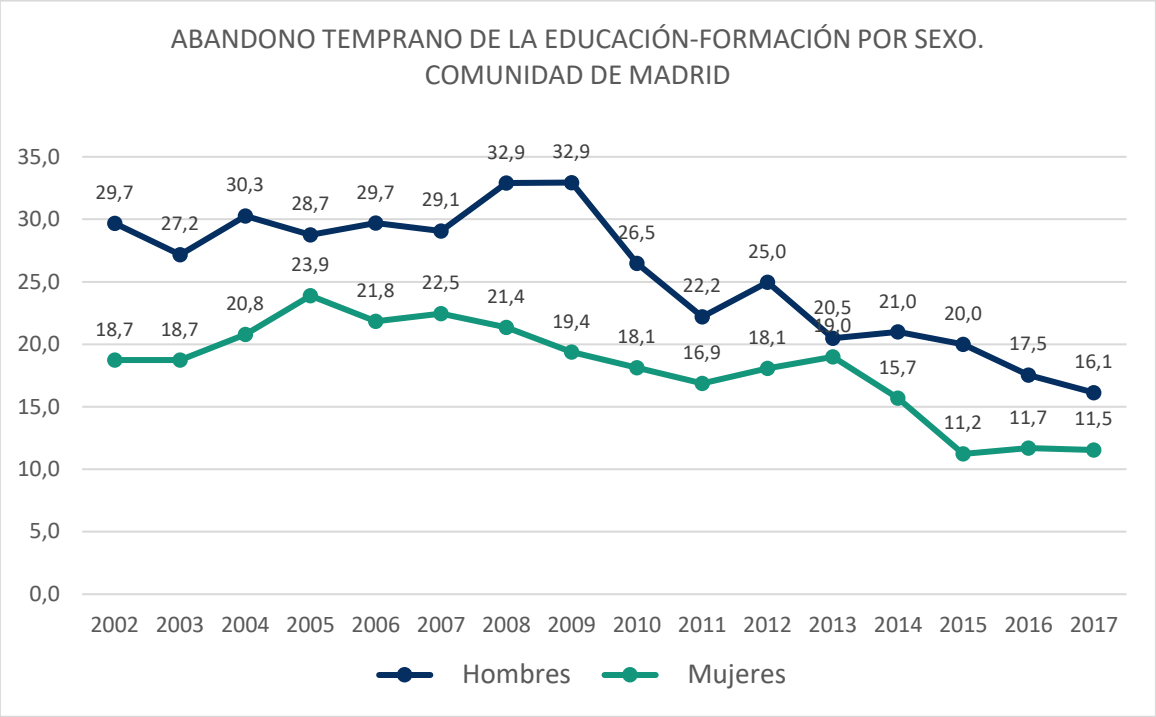
A raíz de la crisis, y ante la imposibilidad de encontrar empleo, han sido muchos los jóvenes que han decidido continuar su formación, descendiendo las cifras de abandono escolar a menos de la mitad respecto a hace diez años.

Abandono educativo.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Igualmente hay que destacar, que la Comunidad de Madrid, presenta niveles de abandono escolar significativamente inferiores a las del total nacional, tanto en los periodos de bonanza como en los de crisis.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Existen significativas diferencias en cuanto al sexo. Observamos como en 2002 hay 11 puntos de diferencia entre el abandono escolar masculino y femenino, diferencia que llega a ampliarse hasta más de 13 puntos en 2009. En los últimos años la diferencia se ha ido reduciendo, aunque seguimos hablando de aproximadamente 5 puntos de diferencia.

Municipio de Madrid.

Diferencias en la promoción

En el Municipio de Madrid, cuando se analiza el porcentaje de alumnos que supera la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), se observa que el 87,6% de las alumnas promociona, frente al 82,8% de los alumnos. **Las alumnas promocionan en mayor medida.**

Alumnos que promocionan en 4º curso de Educación Secundaria Obligatoria por sexo Curso: 2016 - 2017 / D.A.T.: CAPITAL. Datos provisionales

	Hombres	Mujeres	Total
Alumnos evaluados	12.429	12.417	**24.846**
Alumnos que no promocionan	2.139	1.543	**3.682**
Alumnos que promocionan	10.290	10.874	**21.164**
Porcentaje de promocionados sobre evaluados	82,79%	87,57%	**85,18%**

Fuente: Consejería de Educación, Juventud y Deporte

Por lo que respecta a los estudios post obligatorios no universitarios, también existen diferencias. En primer lugar, las mujeres se decantan más por el bachillerato que los hombres y son más las que promocionan. Son evaluados en el último curso de bachillerato 10.242, de los cuales, 8.364 promocionan, lo que supone un 81,6%. En cuanto a las mujeres, 11.216 son las evaluadas, promocionando 9.437, es decir un 84,2%.

Otro hecho destacable es que las mujeres se decantan por la Formación Profesional en menor medida que los hombres, tanto en el grado medio como superior. Sin embargo, también en la Formación Profesional presentan porcentajes superiores en cuanto a la promoción. En el grado medio el 75,7% supera el último curso frente al 67,35 de los hombres y en el grado superior promocionan el 75% frente al 72,6% .

Alumnos que finalizan estudios postobligatorios no universitarios por sexo
Curso 2016 - 2017 / D.A.T.: CAPITAL. Datos provisionales

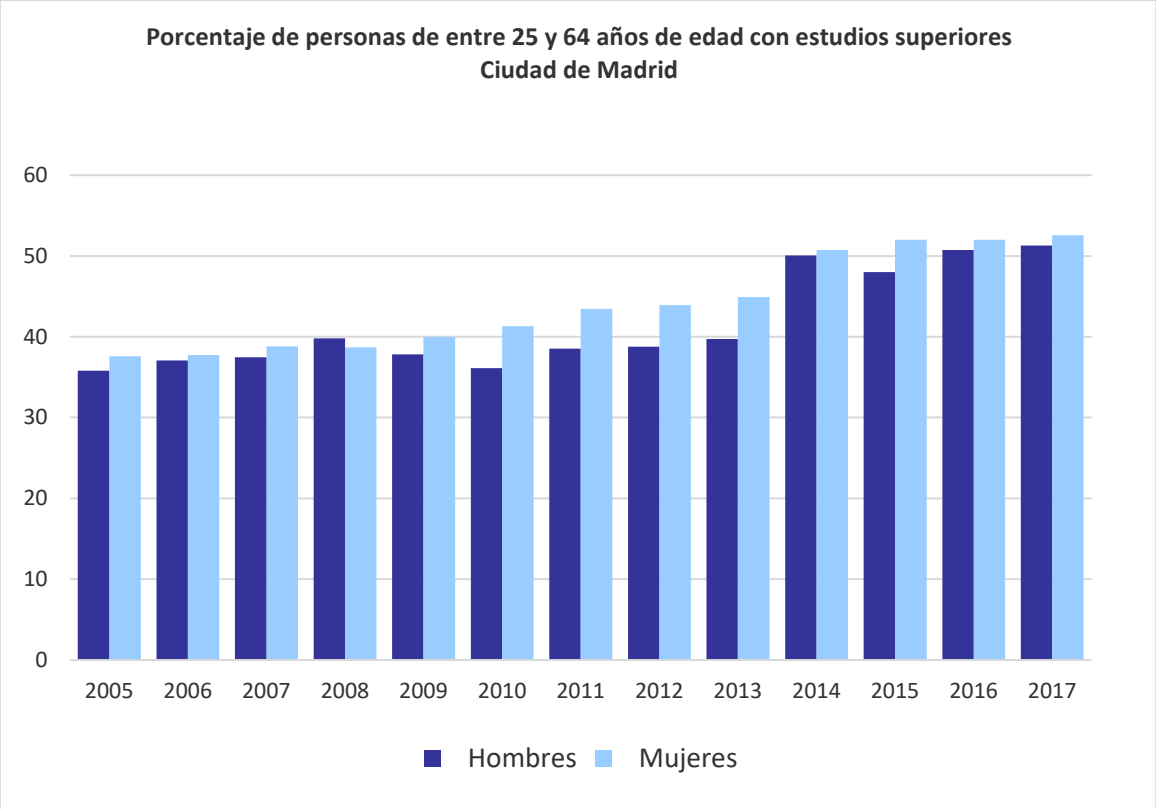
Total	Evaluados en el último curso	Promocionados (último curso)	Porcentaje de promocionados (último curso)
Bachillerato	21.458	17.801	82,96%
F.P. Grado Medio	6.588	4.675	70,96%
F.P. Grado Superior	10.517	7.753	73,72%
Hombres	**Evaluados en el último curso**	**Promocionados (último curso)**	**Porcentaje de promocionados (último curso)**
Bachillerato	10.242	8.364	81,66%
F.P. Grado Medio	3.691	2.482	67,24%
F.P. Grado Superior	5.527	4.012	72,59%
Mujeres	**Evaluados en el último curso**	**Promocionados (último curso)**	**Porcentaje de promocionados (último curso)**
Bachillerato	11.216	9.437	84,14%
F.P. Grado Medio	2.897	2.193	75,70%
F.P. Grado Superior	4.990	3.741	74,97%

Fuente: Consejería de Educación, Juventud y Deporte

De hecho, la Ciudad de Madrid presenta unos porcentajes muy elevados de personas con estudios superiores (más del 50%).

Las mujeres presentan un porcentaje ligeramente superior, aunque esta diferencia se ha ido reduciendo durante los últimos años.

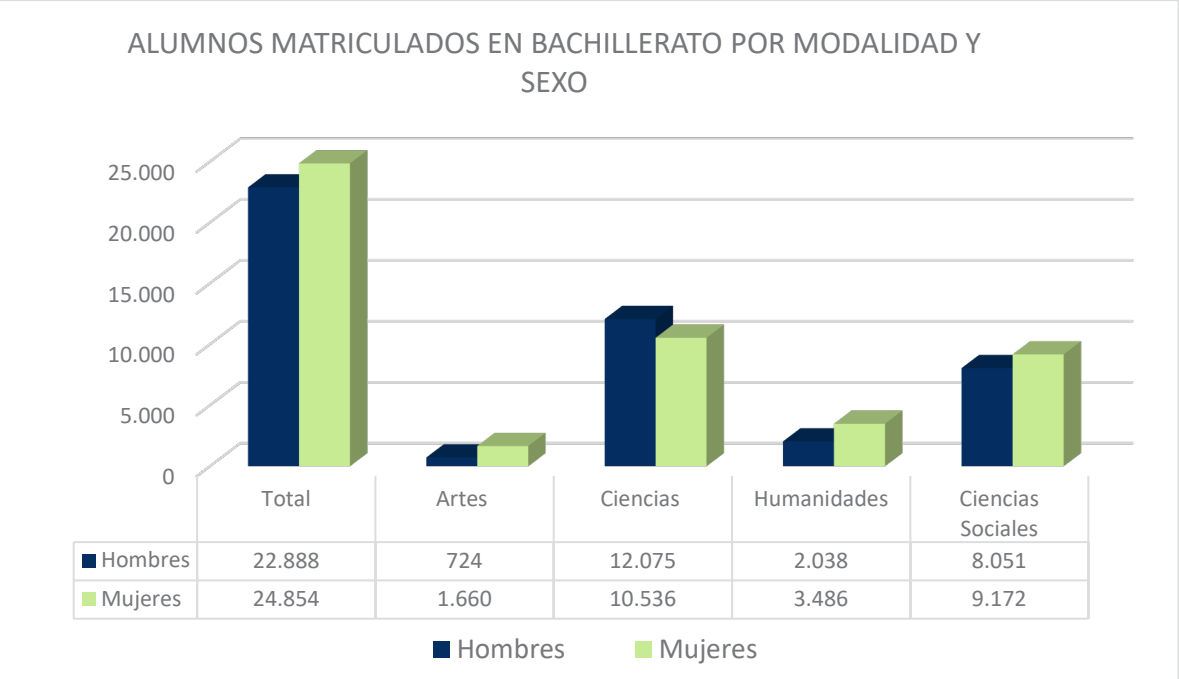
Es importante destacar que, durante los años de" bonanza", previos a la crisis, el número de personas con estudios superiores era mucho menor. A raíz de ésta, se ha ido incrementado el número de personas que han continuado cursando estudios universitarios, hasta alcanzar el nivel actual, en el que más de la mitad de la población de entre 25 y 64 años cuentan con estudios superiores.



Fuente: Las cifras de Educación en España.

Diferencias en la modalidad de Bachillerato

Aunque el bachillerato de ciencias es el que eligen de forma mayoritaria los alumnos y alumnas de bachillerato, existen ciertas diferencias en función del sexo.



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Los hombres se decantan por las *Ciencias*, frente a las mujeres que eligen en mayor proporción que los hombres el bachillerato de *Ciencias Sociales, Humanidades* y *Arte.*

Diferencias en Formación Profesional

En primer lugar, es importante destacar que el número de alumnos varones que opta por la Formación Profesional básica dobla al de las alumnas. Frente 3.189 alumnos que escogieron esta opción, solamente lo hicieron 1.541 alumnas.

Alumnos matriculados en Formación Profesional Básica por ciclo formativo y sexo.
Curso 2017 - 2018 / D.A.T.: CAPITAL

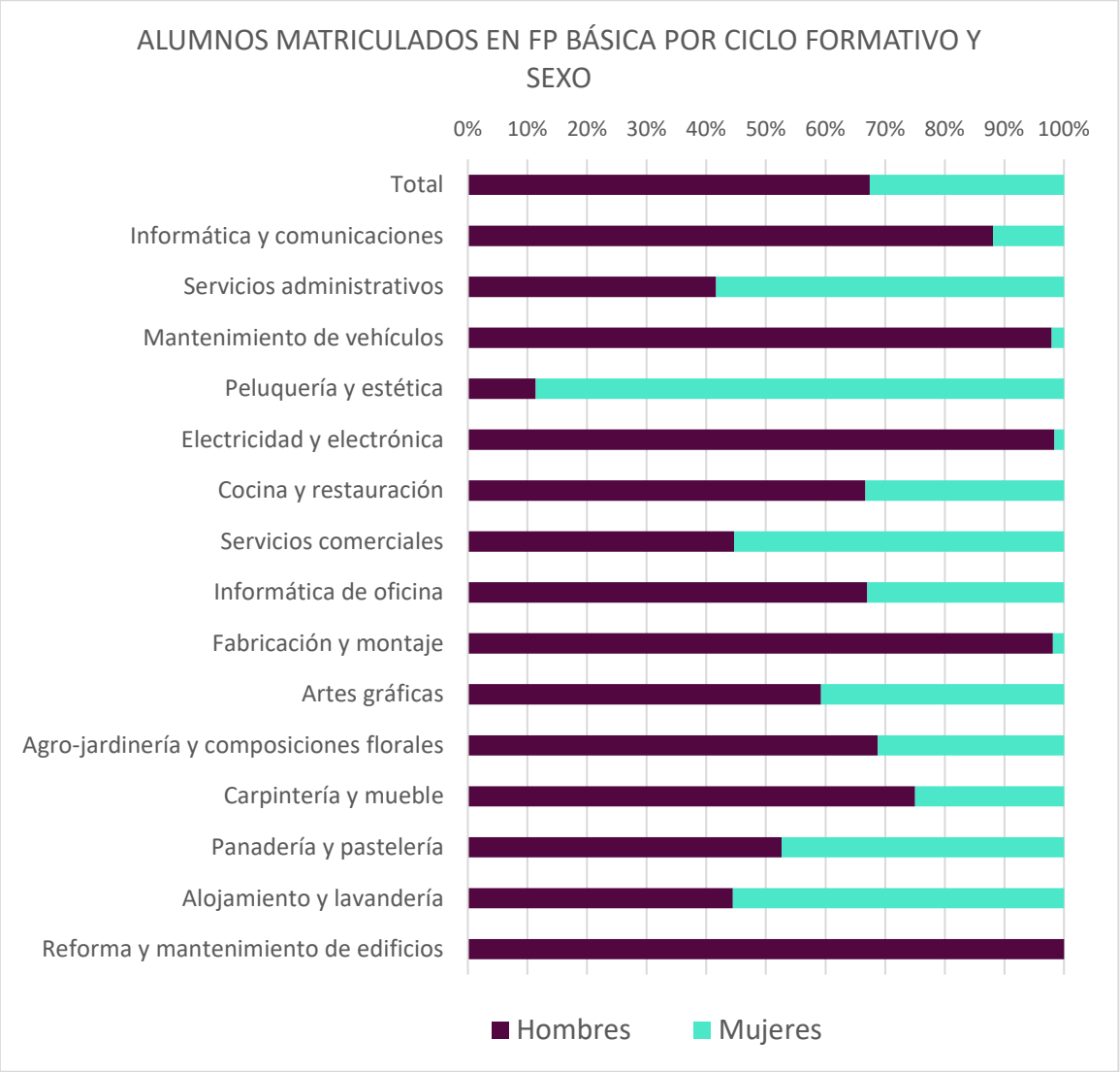
	Hombres	Mujeres	Total
Total	**3.189**	**1.541**	**4.730**
Informática y comunicaciones	872	118	**990**
Servicios administrativos	370	519	**889**
Mantenimiento de vehículos	673	14	**687**
Peluquería y estética	61	475	**536**
Electricidad y electrónica	429	7	**436**
Cocina y restauración	248	124	**372**
Servicios comerciales	113	140	**253**
Informática de oficina	130	64	**194**
Fabricación y montaje	159	3	**162**
Artes gráficas	61	42	**103**
Agro-jardinería y composiciones florales	22	10	**32**
Carpintería y mueble	18	6	**24**
Panadería y pastelería	10	9	**19**
Alojamiento y lavandería	8	10	**18**
Reforma y mantenimiento de edificios	15		**15**

Fuente: Consejería de Educación, Juventud y Deporte

Pero, sobre todo, hay que destacar que la elección de los estudios sigue claramente marcada por los estereotipos de género. El alumnado, en función del sexo, presenta un claro posicionamiento frente a las ocupaciones "tradicionalmente" femeninas y masculinas.

En el caso de las mujeres, además de una menor inclinación por la Formación Profesional básica, se observa una preferencia por todo aquello relacionado con los roles asignados a las mujeres., como puede ser el cuidado y la imagen personal. Sirva de ejemplo que *Peluquería y estética* es un ciclo formativo elegido de forma absolutamente mayoritaria por parte de las mujeres.

Sin embargo, *Fabricación y montaje, Reforma y mantenimiento de edificios o Electricidad y electrónica*, son ciclos en los que prácticamente no existen mujeres.



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional

Es claramente constatable la persistencia de la distribución entre lo que entiende por "ocupaciones femeninas" y "ocupaciones masculinas".

Por lo que respecta a la Formación Profesional de grado medio, aunque también hay más alumnos varones matriculados que alumnas (57,5% frente a 42,5%), la diferencia no es tan significativa como en el caso del Formación Profesional básica. Sin embargo, el alumnado en las familias profesionales sigue dividido en función del sexo.

Alumnos matriculados en Formación Profesional de Grado Medio por familias profesionales y sexo.
Curso 2017 - 2018 / D.A.T.: CAPITAL Datos provisionales.

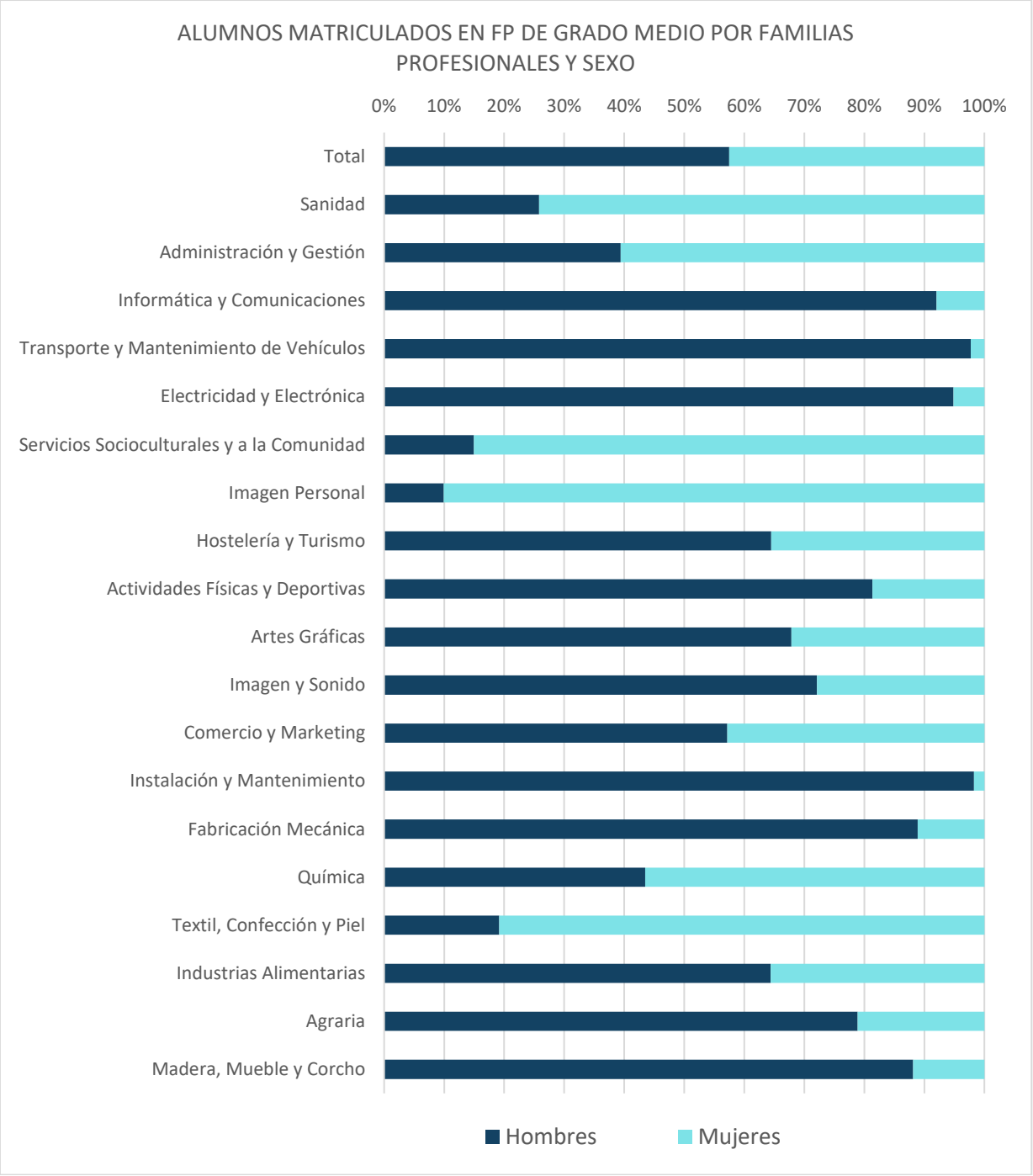
	Hombres	Mujeres	Total
Total	**9.846**	**7.276**	**17.122**
Sanidad	933	2.679	**3.612**
Administración y Gestión	945	1.453	**2.398**
Informática y Comunicaciones	2.087	181	**2.268**
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	1.344	31	**1.375**
Electricidad y Electrónica	1.187	64	**1.251**
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	145	824	**969**
Imagen Personal	92	834	**926**
Hostelería y Turismo	514	283	**797**
Actividades Físicas y Deportivas	475	109	**584**
Artes Gráficas	380	180	**560**
Imagen y Sonido	380	147	**527**
Comercio y Marketing	291	218	**509**
Instalación y Mantenimiento	460	8	**468**
Fabricación Mecánica	369	46	**415**
Química	70	91	**161**
Textil, Confección y Piel	19	80	**99**
Industrias Alimentarias	47	26	**73**
Agraria	56	15	**71**
Madera, Mueble y Corcho	52	7	**59**

Fuente: Consejería de Educación, Juventud y Deporte

Los estereotipos de género siguen presentes también en este grado. Tal y como se observa en el gráfico a continuación, el 90% del alumnado en *Imagen Personal* son mujeres.

En Servicios Socioculturales y a la Comunidad el 85% son mujeres. Aquí se engloba un amplio conjunto de actividades económicas que se enmarcan en el ámbito de la intervención social (la intervención socioeducativa y sociocultural, socio asistencial, etc..). Es decir, las mujeres optan por estudios dirigidos al cuidado de la imagen personal y al cuidado de personas.

Las familias más masculinizadas son *Instalación y mantenimiento, Transporte y mantenimiento de vehículos, electricidad y electrónica y Fabricación mecánica.* Es decir, estudios dirigidos a lo que tradicionalmente se consideran ocupaciones que responde a los roles de género masculinos.



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional

En la Formación Profesional de grado superior, también superan los alumnos varones a las mujeres (54% frente a 46%), sin embargo, se puede observar que a medida que asciende el nivel formativo del ciclo la diferencia se va reduciendo por la mayor incorporación de las mujeres.

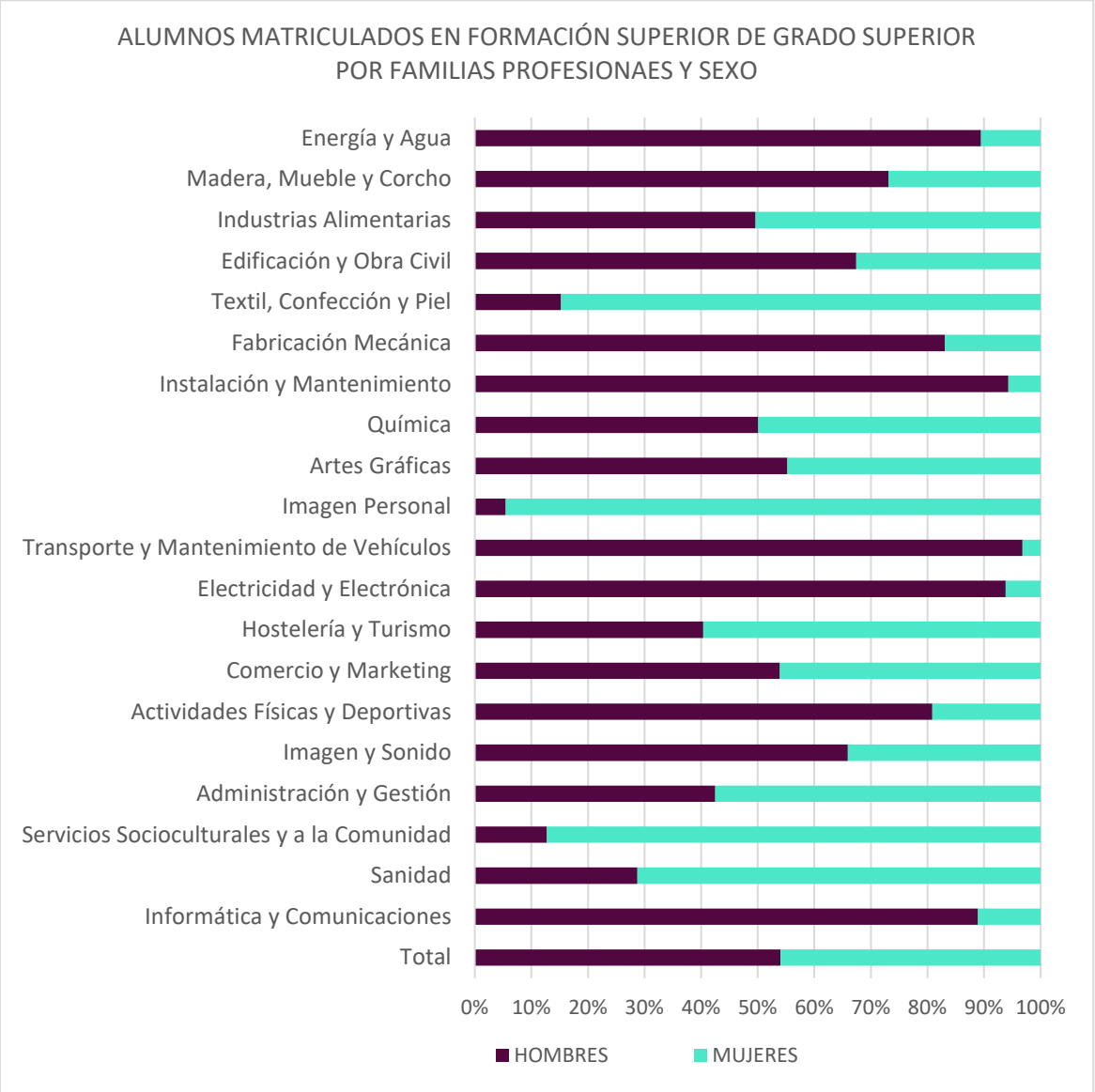
Alumnos matriculados en Formación Profesional de Grado Superior por familias profesionales y sexo.
Curso 2017 - 2018 / D.A.T.: CAPITAL Datos provisionales

	Hombres	Mujeres	Total
Total	**14.964**	**12.725**	**27.689**
Informática y Comunicaciones	3.398	423	**3.821**
Sanidad	1.077	2.674	**3.751**
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	465	3.181	**3.646**
Administración y Gestión	1.174	1.587	**2.761**
Imagen y Sonido	1.789	924	**2.713**
Actividades Físicas y Deportivas	1.576	373	**1.949**
Comercio y Marketing	992	847	**1.839**
Hostelería y Turismo	608	898	**1.506**
Electricidad y Electrónica	1.189	78	**1.267**
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	1.079	36	**1.115**
Imagen Personal	43	745	**788**
Artes Gráficas	320	259	**579**
Química	249	248	**497**
Instalación y Mantenimiento	415	25	**440**
Fabricación Mecánica	280	57	**337**
Textil, Confección y Piel	39	217	**256**
Edificación y Obra Civil	155	75	**230**
Industrias Alimentarias	61	62	**123**
Madera, Mueble y Corcho	38	14	**52**
Energía y Agua	17	2	**19**

Fuente: Consejería de Educación, Juventud y Deporte

Exactamente al igual que en los otros ciclos de Formación Profesional, la elección de las familias profesionales sigue claramente determinada por el sexo del alumnado y por los estereotipos de género arraigados en cada uno de ellos.

Todo aquello relacionado con el cuidado, ya sea personal (*Imagen Personal*) o de los otros (*Servicios Culturales y a la Comunidad* o *Sanidad*) cuanta con una presencia mayoritaria de mujeres mientras que el alumnado masculino sigue eligiendo todo aquello relacionado con *Instalación y mantenimiento, electricidad, etc…* En este grado superior se incluye *Informática y Comunicaciones*, así *como Energía y Agua*, que se incluyen en ese ámbito de ciencias que cuenta con una mayor presencia masculina.

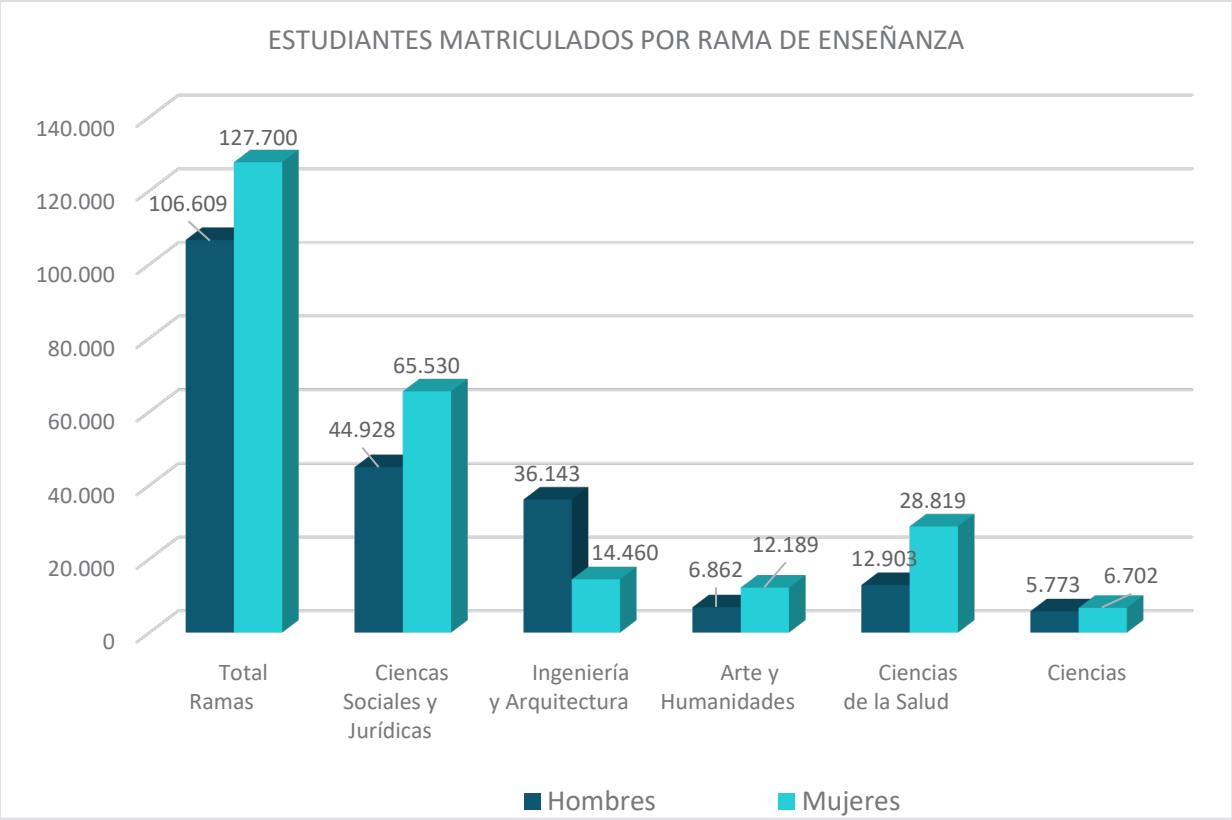


Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Diferencias en enseñanza universitaria

Cuando se analiza la matriculación en carreras universitarias, se confirma que ese mayor número de mujeres matriculadas en el bachillerato se traslada a una mayor presencia de las también en las universidades. El 55% del alumnado universitario son mujeres.

Por otro lado, también se ratifica la elección realizada en el bachillerato. Así, se constata que las mujeres optan en mayor medida que los hombres por titulaciones agrupadas dentro de las ramas de Ciencias de la Salud, Artes y Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas, mientras que las de Ingeniería y Arquitectura siguen presentando un perfil predominantemente masculino.



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional

Nivel de formación alcanzado por edad

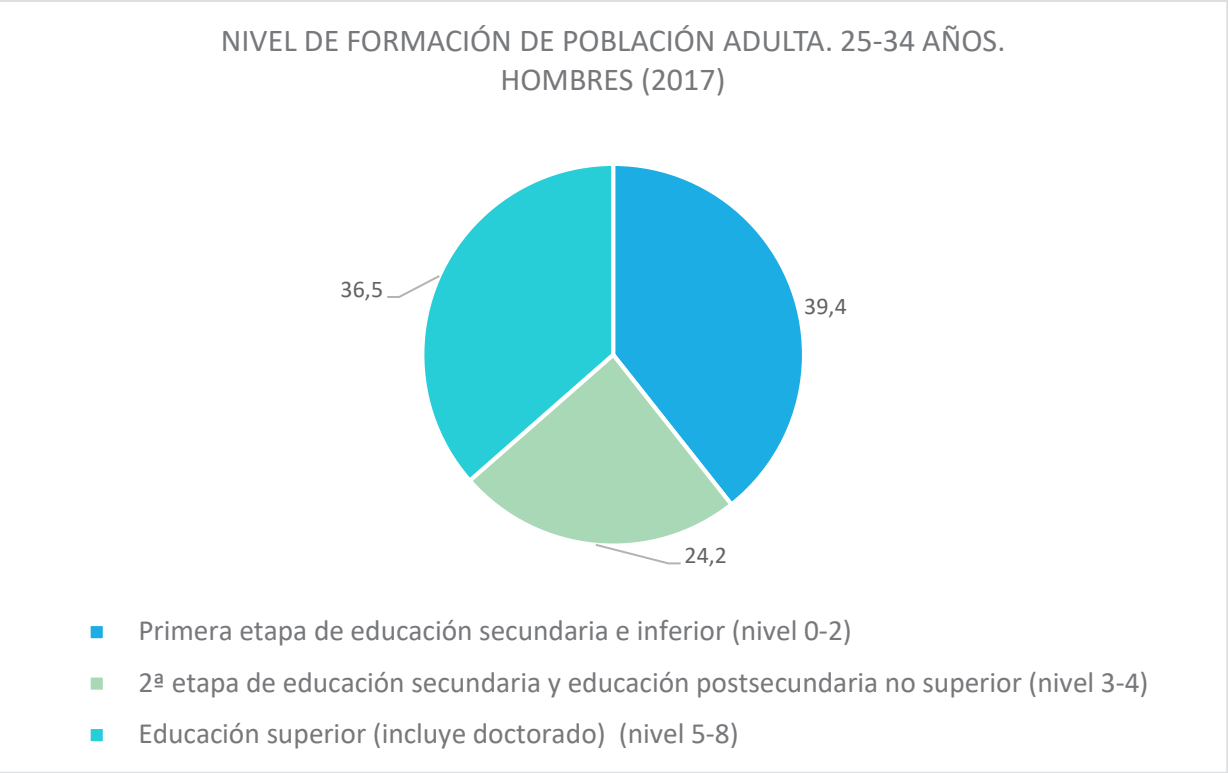
Es importante destacar el importante avance de las mujeres, durante estas últimas décadas, en lo que respecta a su formación. En pocos años se ha pasado de, aproximadamente, que una de cada cinco mujeres contara con una titulación universitaria a, en la actualidad, en la que la mitad de las mujeres de entre 25 y 34 años, cuenta con un título universitario.

Los siguientes gráficos muestran el nivel formativo de la población adulta. En cuanto a la población de entre 25 y 34 años, se aprecian importantes diferencias en relación al nivel de formación alcanzado.

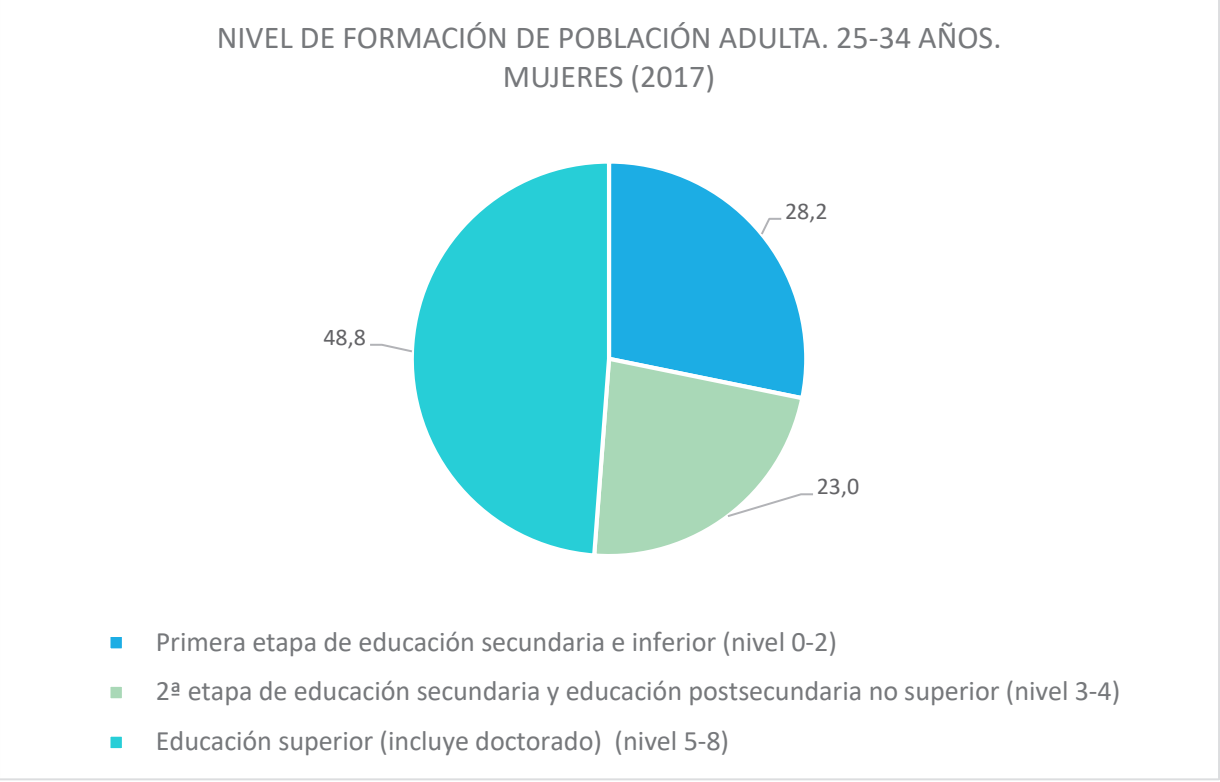
A nivel nacional se puede observar cómo, prácticamente la mitad de las mujeres (48,8%) en esa franja de edad tienen *estudios superiores* frente al 36,5% de los hombres.

El 24,2% de los hombres ha alcanzado la *segunda etapa de educación secundaria y de educación postsecundaria no superior*, frente al 23 de las mujeres.

Por lo que respecta a la primera etapa de *educación secundaria e inferior*, las cifras son muy contundentes. Casi el 40% de los hombres de entre 24 y 34 años tiene un nivel de formación correspondiente a la *primera etapa de educación secundaria o inferior*, mientras que en el caso de las mujeres sólo alcanza el 28%.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. NIVEL NACIONAL



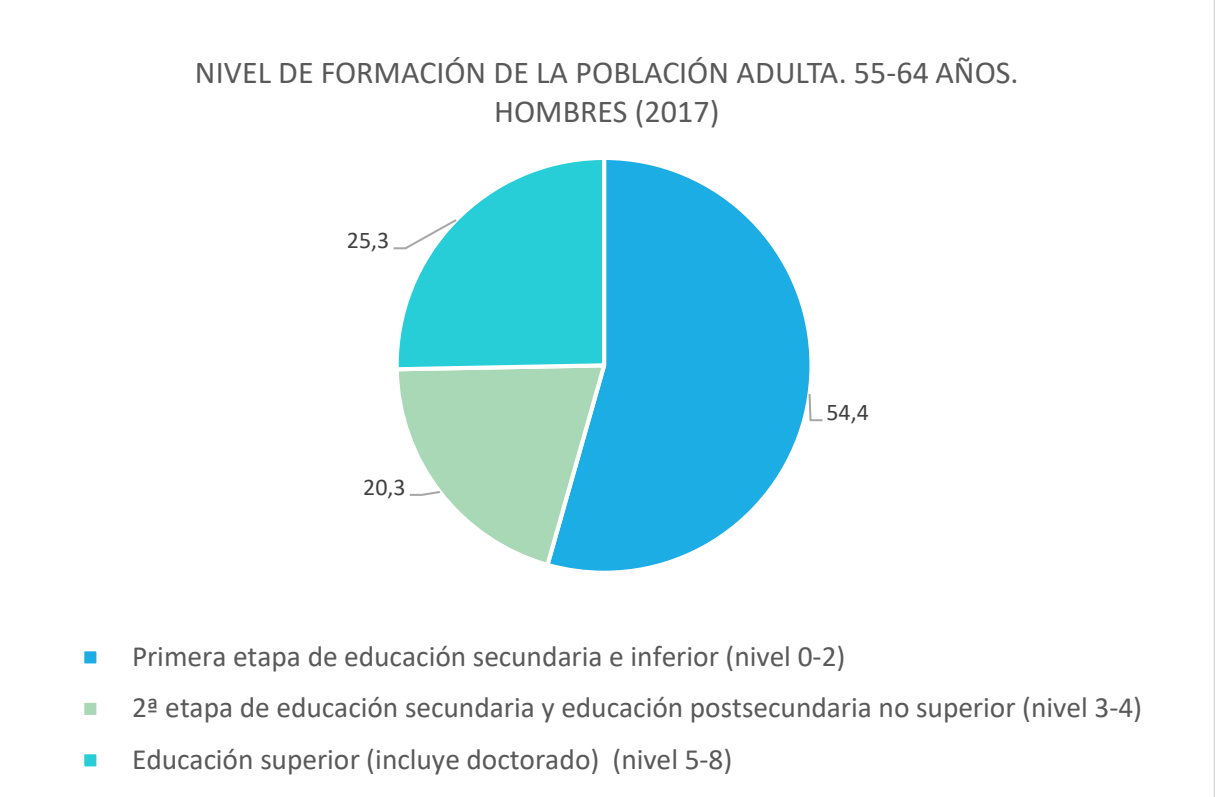
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. NIVEL NACIONAL

Sin embargo, en el caso de la población de entre 55 y 64 años, la situación es muy distinta.

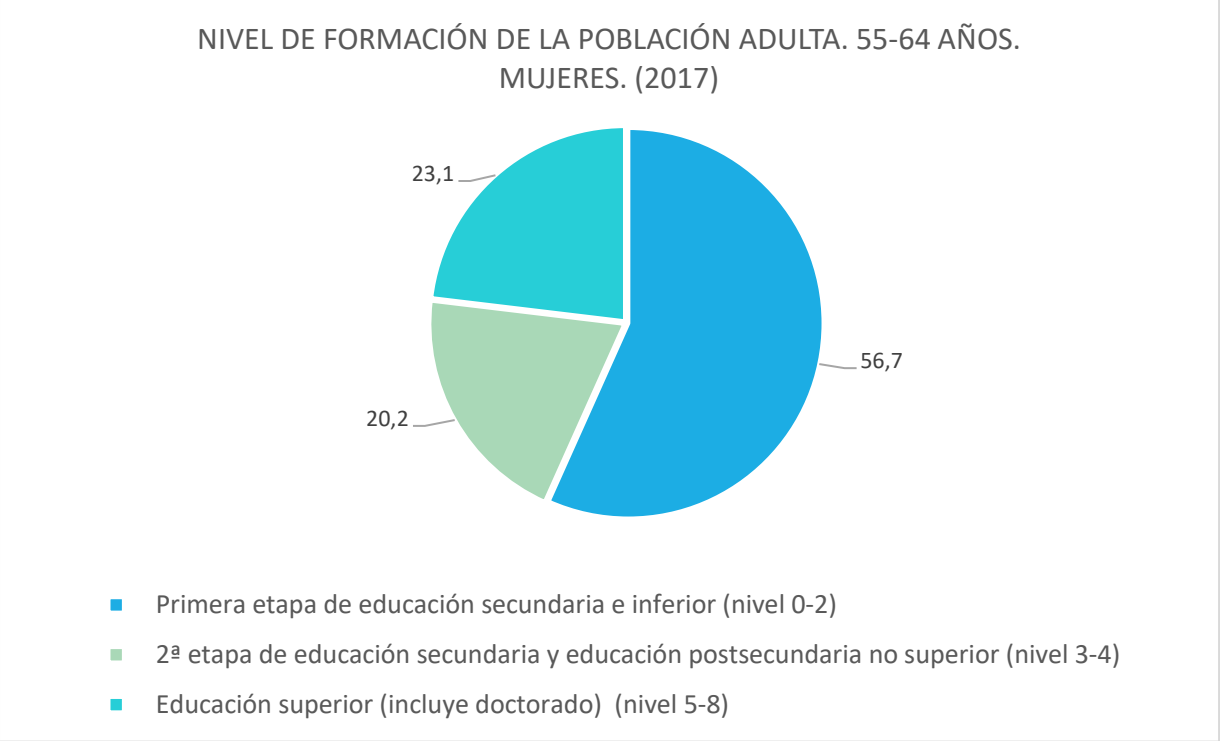
Hay un porcentaje muy elevado en ambos sexos que sólo ha cursado la *primera etapa de educación secundaria o inferior.* En el caso de los hombres un 54,4, y en el de las mujeres es superior, alcanzando casi el 57%.

Por lo que respecta a la *segunda etapa de educación secundaria y de educación postsecundaria no superior, los niveles son muy semejantes* (un 20,3% los hombres frente a un 20,2% las mujeres).

Por último, en el caso de la *educación superior*, los hombres alcanzan una cifra de 25,3% mientras que las mujeres solo del23%



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. NIVEL NACIONAL



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. NIVEL NACIONAL

Podemos extraer como conclusión que, **en las últimas décadas, las mujeres han conseguido incrementar su formación de manera extraordinaria**.

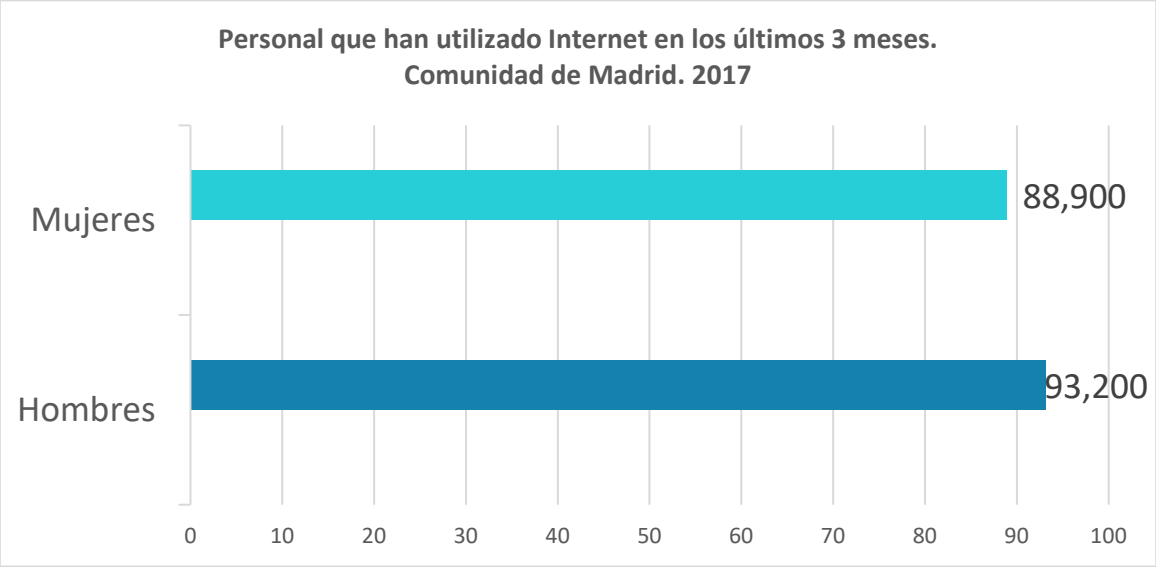
Mujer y tecnología.

Existe una importante desigualdad social y laboral en mundo de la tecnología. Desde la brecha digital, que muestra el desigual acceso y aprovechamiento de las mujeres en el mundo de la tecnología, hasta la discriminación laboral que sufren las mujeres en ellos sectores tecnológicos.

Brecha digital de género.

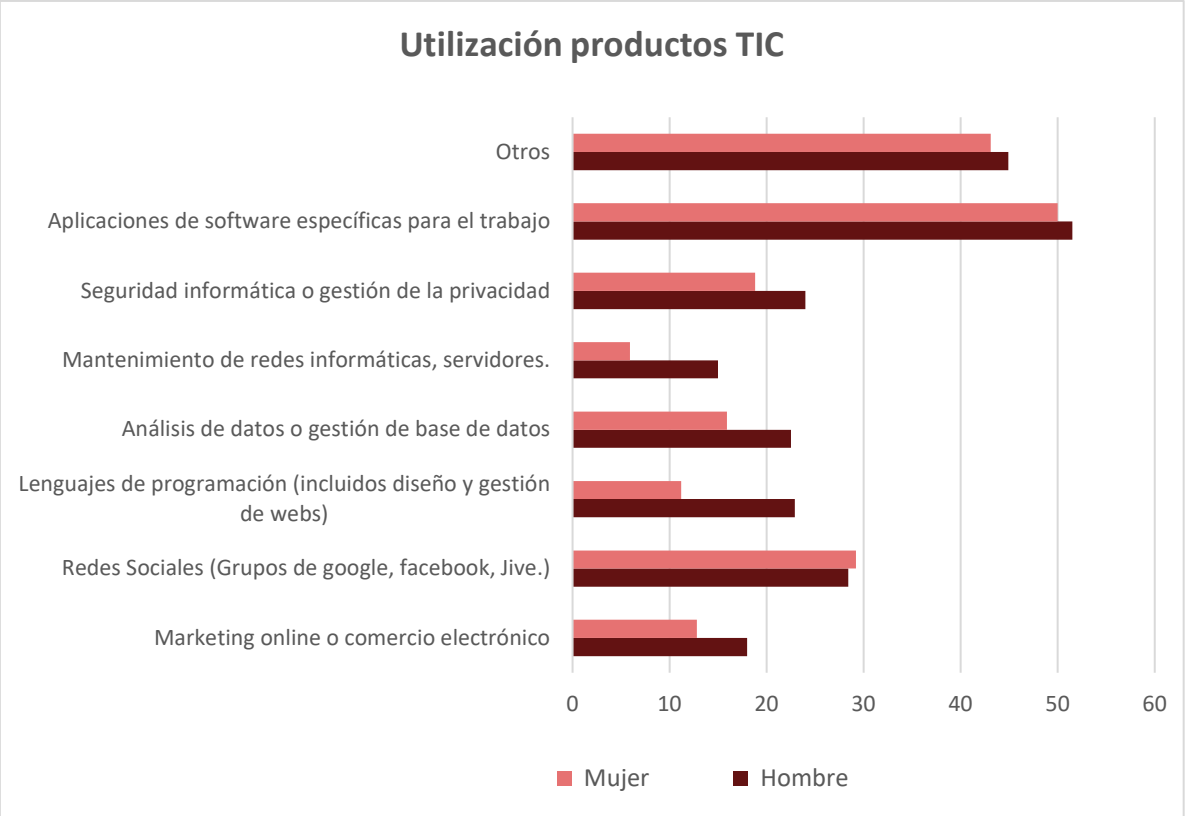
En primer lugar, para analizar la Brecha Digital de género, contamos con algunos indicadores que nos permiten aproximarnos a este tema. Por un lado, contamos con el "acceso a Internet", y otro conocido como "segunda brecha digital" que va más allá d la simple conexión y que refleja las diferencias entre ambos sexos al respecto del "aprovechamiento" de esas nuevas tecnologías

Sobre la brecha digital en el acceso se observa que, a pesar de que existe una utilización generalizada de internet, se constata una diferencia en detrimento de las mujeres.



Fuente: INE

Por lo que respecta a ese segundo indicador, el que nos permite medir el *aprovechamiento* de las nuevas tecnologías asociadas a Internet en función del sexo, nos revela que también existen diferencias.



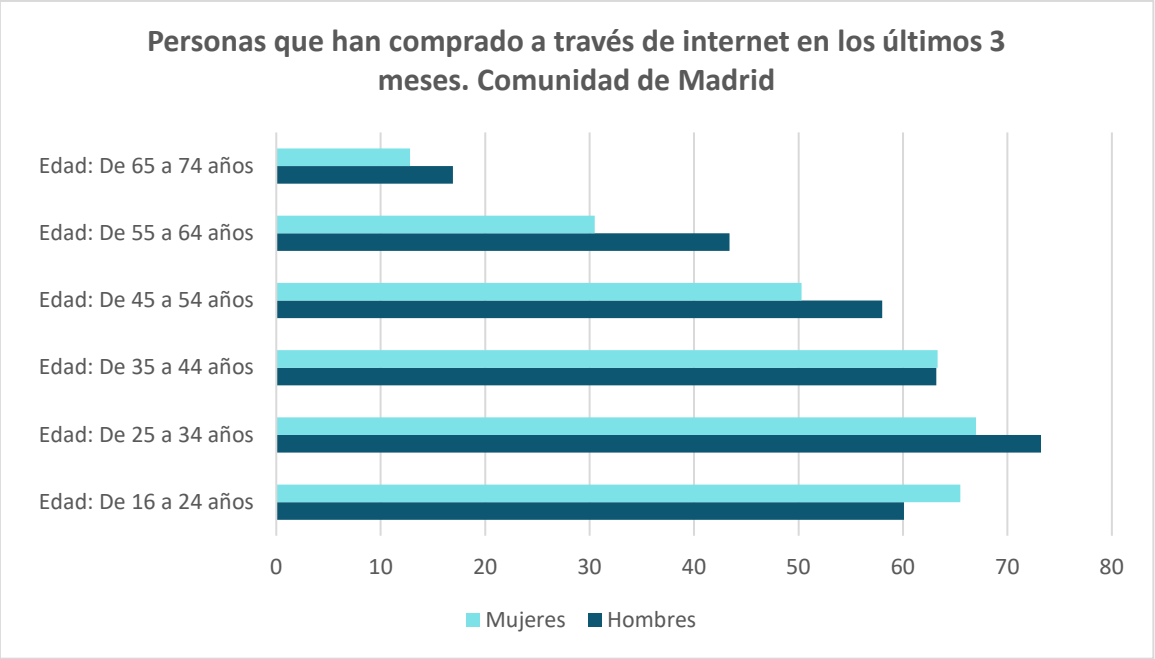
Fuente: INE

La denominada segunda brecha digital, nos proporciona información sobre las habilidades adquiridas por medios educativos convencionales o individuales, ya sean formales o autodidactas.

De nuevo, en todos los parámetros descritos, las mujeres presentan un menor aprovechamiento y uso de las herramientas informáticas, siendo especialmente relevante en tareas de mayor complejidad, y que necesitan, por tanto, de más conocimientos, como pueden ser en aspectos relacionados con los lenguajes de programación, el mantenimiento de redes informáticas y servidores, análisis y gestión de bases de datos, etc . En el único ámbito en el que las mujeres superan a los hombres en el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación es en el de la "redes sociales". Es decir, en todo aquello que está asociado al ámbito profesional, el peso de los hombres es significativamente superior, mientras que la mayor presencia de mujeres se produce en un ámbito relacionado con el ocio y sin apenas correlación con la trayectoria profesional.

También es importante destacar la existencia de una clara brecha generacional. Es decir, a medida que la edad es más avanzada disminuye proporcionalmente la utilización de las nuevas tecnologías.

Tal y como podemos observar en el siguiente gráfico y en una Comunidad como la de Madrid, salvo en el caso del grupo de edad entre 16 y 24 años, en todas las franjas de edad las mujeres presentan menores porcentajes con respecto a la utilización de internet.



Fuente: INE

Presencia de mujeres en la formación relacionada con las TIC

Ya hemos visto que la presencia de mujeres matriculadas en las ramas científicas es muy inferior al de los hombres. En el siguiente gráfico se puede apreciar las marcadas diferencias en cuanto a la elección de los estudios en función del sexo.

Existen 10 familias que agrupan las diferentes titulaciones:

1. Total Educación (Formación de docentes de enseñanza infantil, Formación de docentes de enseñanza primaria, Otra Formación de personal docente y ciencias de la educación).

2. Total Artes y humanidades (Técnicas audiovisuales y medios de comunicación, Artes, Lenguas, Humanidades).

3. Total Ciencias sociales, periodismo y documentación (Psicología, Economía, Otras Ciencias sociales y del comportamiento, Periodismo e información).

4. Total Negocios, administración y derecho (Administración y gestión de empresas, Otra Educación comercial y empresarial, Derecho).

5. Total Ciencias (Ciencias de la vida, Ciencias Físicas, químicas, geológicas, Matemáticas y Estadística).

6. Total Informática (Informática).

7. Total Ingeniería, industria y construcción (Ingenierías, Arquitectura y construcción).

8. Total Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, y veterinaria, Agricultura, ganadería y pesca, Veterinaria).

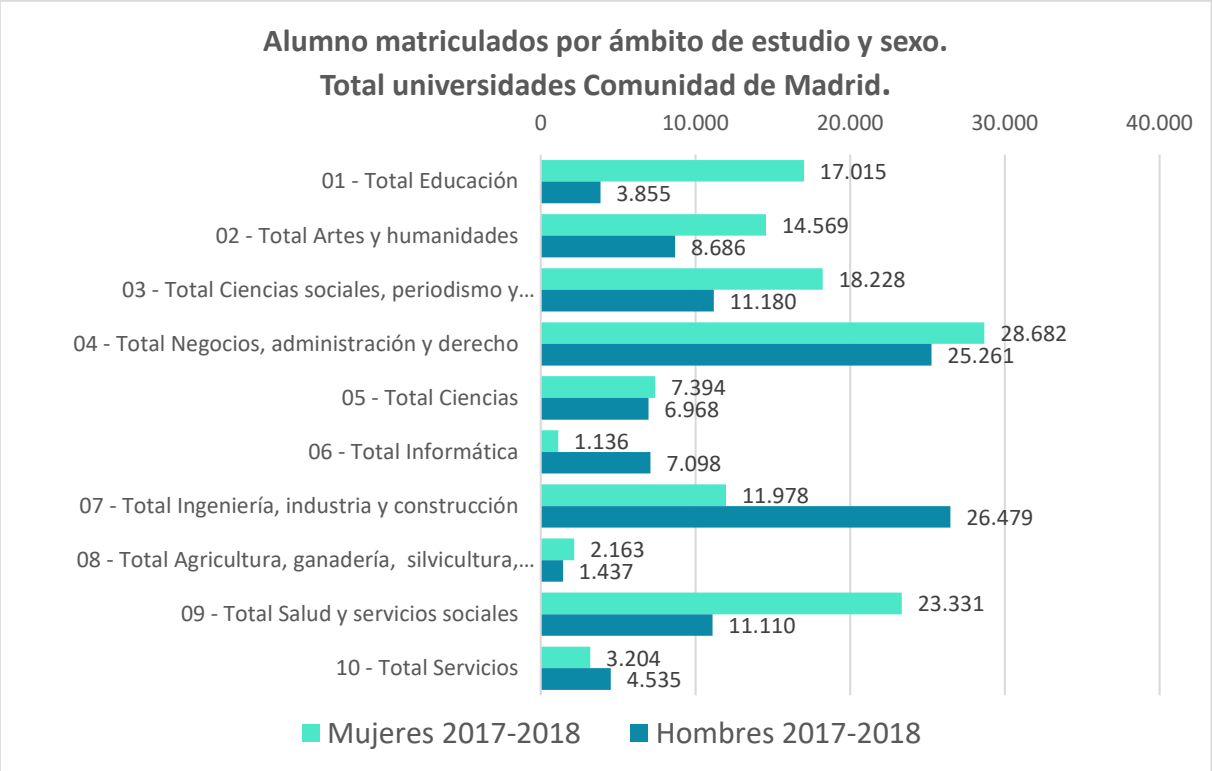
9. Total Salud y servicios sociales (Medicina, Enfermería y atención a enfermos, Otras ciencias de la Salud, Trabajo social y orientación).

10. Total Servicios (Deporte, Turismo y Hostelería, Otros Servicios).

En el total de universidades de la Comunidad de Madrid, Negocios, administración y derecho es la rama de estudios que concentra el mayor número de matriculaciones, con un número muy similar de alumnos y alumnas. Sin embargo, –y salvo las titulaciones relacionadas con este ámbito- se puede afirmar que hay titulaciones muy masculinizadas y otras muy feminizadas.

En las que existe un mayor número de mujeres, están aquellas relacionadas con la Educación, la Salud, las Ciencias Sociales y las Humanidades. Las titulaciones más masculinizadas son Ingeniería e Informática

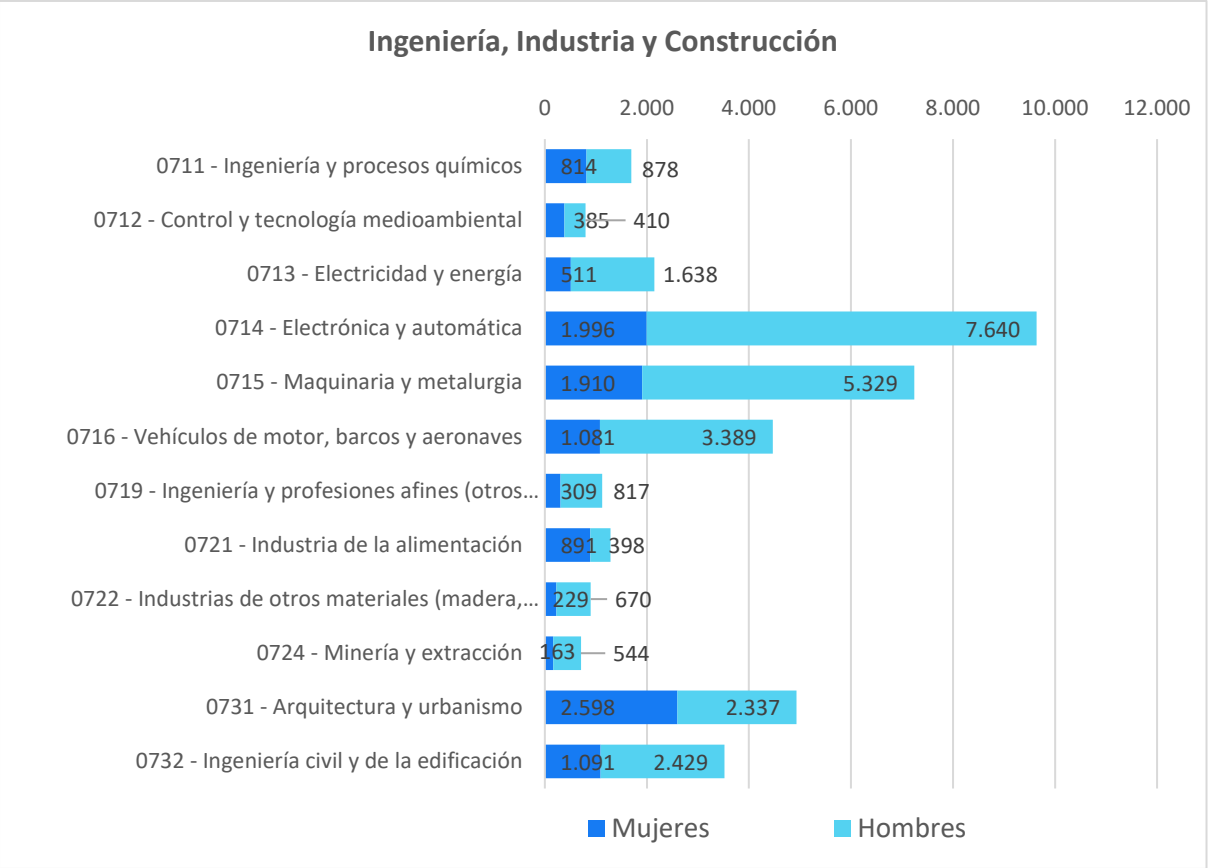
En el total de Educación, por ejemplo, el número de mujeres matriculadas multiplica prácticamente por cinco al número de hombres. En Ingeniería, por el contrario, sucede a la inversa, el número de hombres matriculados es más del doble que el de mujeres, o Informática, que por cada alumna hay casi siete alumnos. En lo que respecta a las ciencias, nos encontramos con unos niveles bastante paritarios en cuanto al sexo del alumnado.



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional

Por lo que respecta a las diversas titulaciones encuadradas en *Ingeniería, Industria y Construcción*, la presencia de mujeres es muy escasa.

Se puede observar, que salvo en algunos ámbitos de estudios, como puede ser *Arquitectura y urbanismo, Ingeniería y procesos químicos* o *Control y tecnología medioambiental* (ambas con un alumnado muy escaso), el número de mujeres es significativamente inferior al de los hombres.

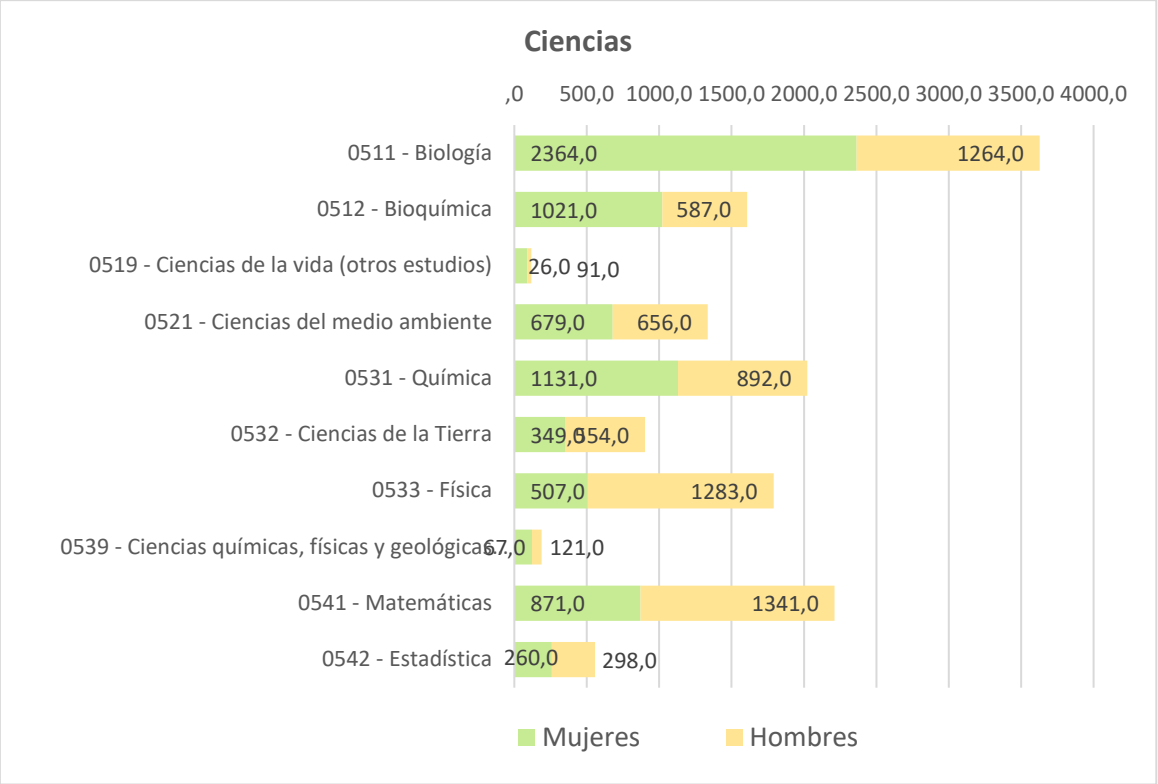


Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional

Sin embargo, y frente a la creencia de que las mujeres no se inclinan por las ciencias, este gráfico nos demuestra lo contrario.

En el conjunto de las ciencias, las mujeres sobrepasan en número a los hombres. El número de mujeres matriculadas *en Biología, Bioquímica, Ciencias del Medio ambiente* y *Química* es superior al de sus compañeros de titulación.

Sin embargo, en la rama de *Físicas* y *Matemáticas* esta tendencia se invierte y el número de hombres matriculados supera significativamente al de los hombres.



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional

Para concluir, aunque las mujeres se decantan más por las carreras de Humanidades y Ciencias Sociales, su presencia en las Ciencias es similar e incluso superior a la de los hombres, no sucedes así en las ingenierías, donde la presencia de mujeres es bastante escasa o en informática donde es testimonial.

Mujeres en el profesorado.

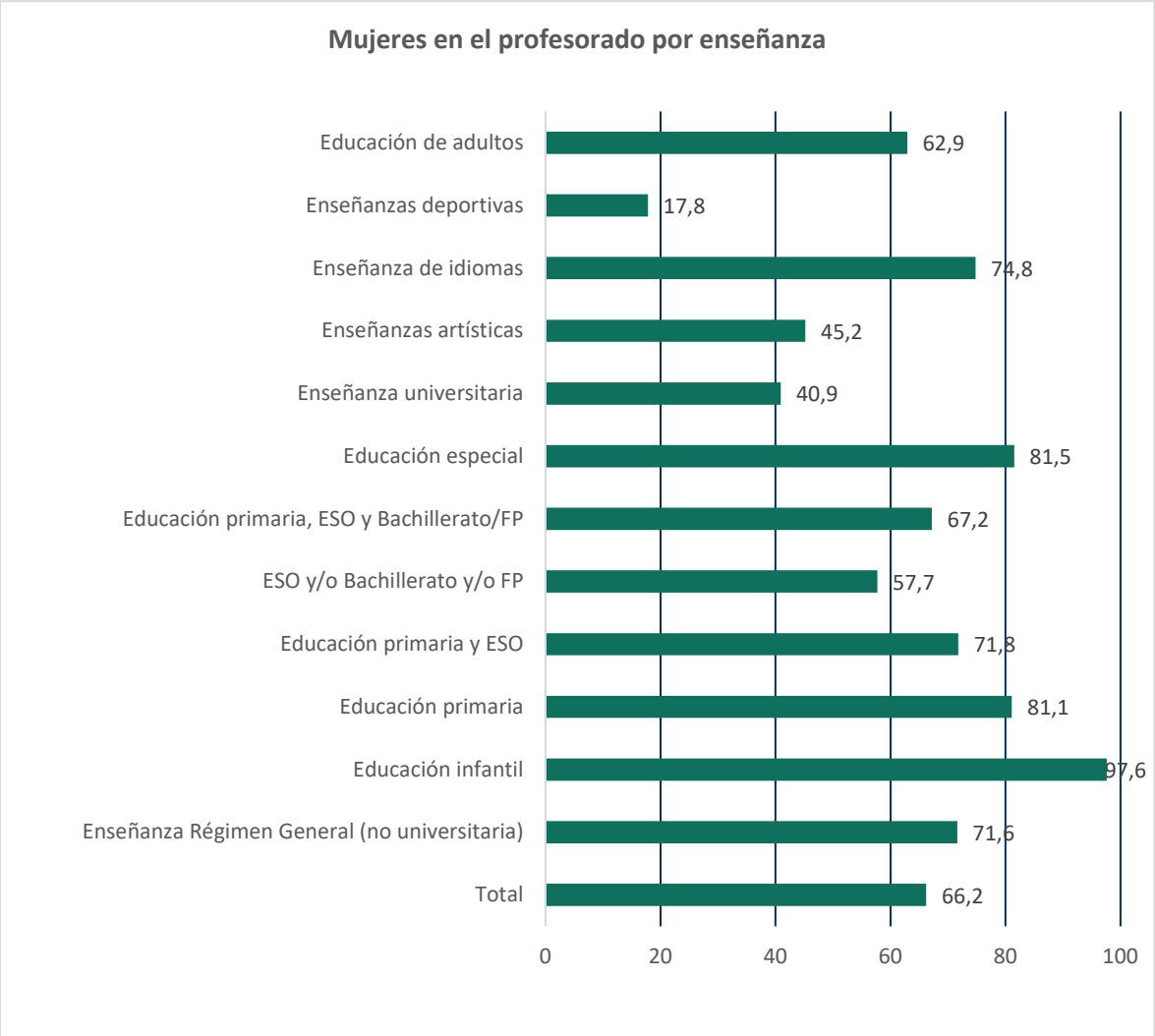
Al realizar un análisis de la presencia de las mujeres en el profesorado, se observa, en primer lugar, que son muchas las mujeres las que se decantan por la enseñanza como trayectoria profesional. En segundo lugar, se observa que la segregación horizontal también está presente en el ámbito educativo.

El 97,6% del profesorado de educación infantil son mujeres, es decir, la presencia de hombres es meramente testimonial. En primaria, las profesoras son el 81, 1%, prácticamente el mismo porcentaje que en educación especial –que alcanza el 81,5%-

No podemos dejar de recalcar que esta mayor presencia de mujeres (en infantil y primaria y en educación especial) contribuye a reafirmar la idea de que las mujeres mayoritariamente ocupan empleos relacionados con el cuidado de los dependientes (sea por edad, discapacidad, etc…).

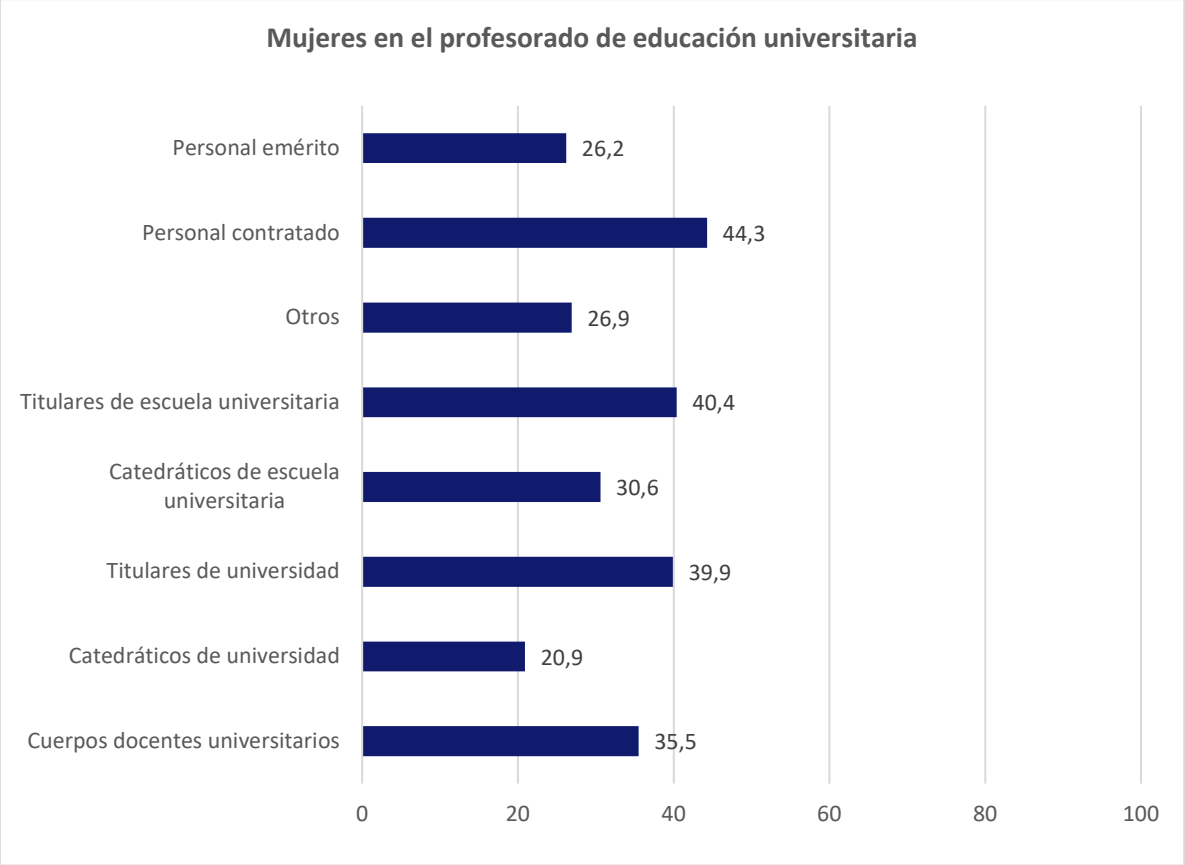
Sin embargo, a medida que avanza la edad de los alumnos disminuye la presencia de mujeres en el profesorado. Así en ESO y bachillerato disminuye

hasta el 58% y ya, en el ámbito universitario, tan sólo podemos hablar de una presencia de mujeres en el profesorado de poco más del 40%.



Fuente: INE

Analizando el siguiente gráfico observamos que, en los niveles más altos de la universidad (como personal emérito o catedráticos), la presencia de mujeres es realmente escasa, frente al personal contratado donde alcanzan su mayor presencia.



Fuente: INE

Al profundizar en el análisis dentro de la propia universidad, el resultado, al igual que en otros muchos ámbitos, es que existe una fuerte segregación vertical, dando como resultado una distribución muy irregular en el profesorado.

A pesar de la masiva presencia de las mujeres en el ámbito educativo, la presencia de mujeres en los niveles más altos y con mayor reconocimiento es muy escasa. Es decir, las mujeres no promocionan.

Empleabilidad: Conciliación versus corresponsabilidad

En el último tercio del siglo XX se produjo un importante fenómeno en España: la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Esta incorporación fue tardía y complicada. No era un movimiento temporal, derivado de una situación de crisis, era una tendencia destinada a ser permanente. Las mujeres se incorporaban al mercado laboral para quedarse.

La propia firma de la Constitución Española supuso el punto de partida para empezar a combatir la desigualdad que venía existiendo entre hombres y mujeres. Este hecho, unido a las sucesivas medidas elaboradas por distintos gobiernos, impulsó la imparable y masiva incorporación de las mujeres al mundo laboral.

Este fenómeno, sin embargo, rompió el orden establecido en las familias. Hasta ese momento el reparto de roles era claro: los hombres, principales generadores de ingresos en el núcleo familiar (con su correspondiente reconocimiento social) y las mujeres encargadas y responsables del trabajo reproductivo, con las consiguientes tareas basadas en el cuidado de la familia (ámbito secundario, no generador de ingresos y con escaso reconocimiento social).

Esta visión tradicional colisiona con la progresiva incorporación de la mujer al ámbito del trabajo, y se produce un desajuste en la distribución de las tareas, en los usos de los tiempos y de los espacios, que tienen lugar entre las esferas del trabajo *productivo* y *reproductivo*.

La participación de las mujeres en el ámbito productivo no supuso un equitativo reparto de las tareas domésticas ni del cuidado de las personas dependientes, de tal forma que las mujeres asumieron el trabajo en el ámbito productivo mientras continuaban responsabilizándose del cuidado reproductivo, en lo que se dado en llamar *"la doble jornada"*. Tales cargas privadas, además, se han ido intensificando a medida que aumentaba la esperanza de vida y se incrementaba el porcentaje de población dependiente.

Al mismo tiempo, la incorporación de la mujer al mundo laboral evidenció las insuficiencias de un mercado de trabajo, pensado y regulado para ser ocupado solo por hombres, incapaz de dar respuestas a las necesidades que comenzaban a surgir, ya fueran aspectos biológicos -como la maternidad-, u otros, como la asunción exclusiva de la responsabilidad del cuidado familiar.

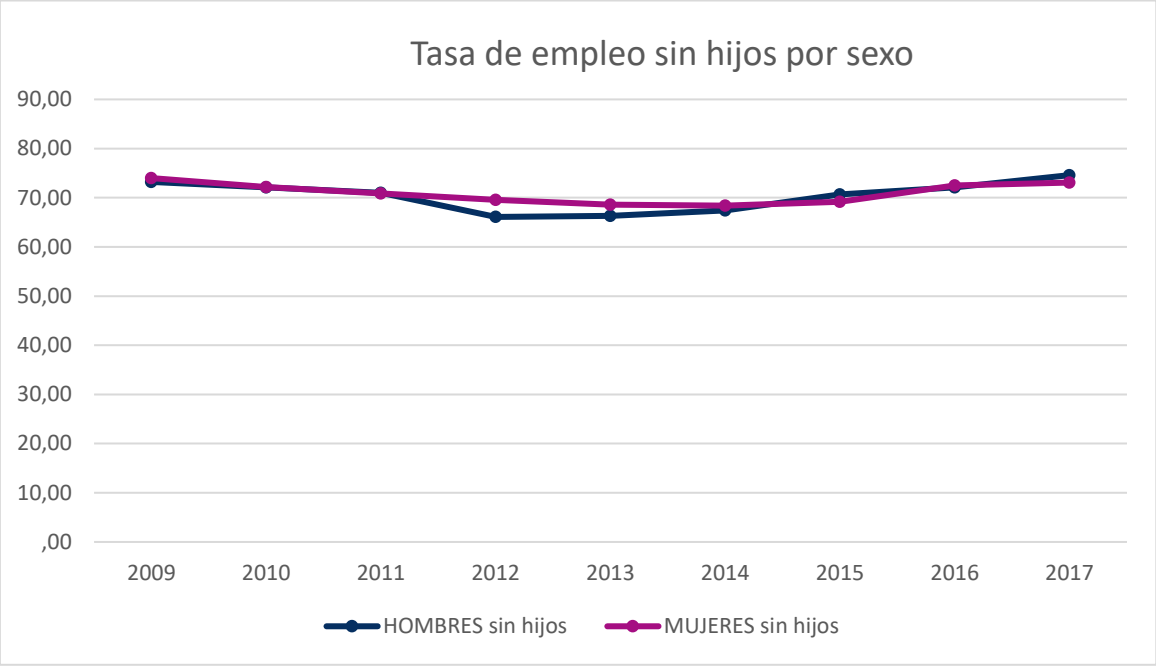
Por otro lado, la incorporación de la mujer al trabajo tampoco vino acompañada de cambios en las estructuras productivas ni unas políticas de empleo ajustadas a las nuevas necesidades. La respuesta político-jurídica a la incorporación de la mujer al mercado laboral pasó por la atribución de la igualdad formal, y no fue hasta años más tarde cuando, paulatinamente, se comenzaron a implantar medidas dirigidas a impulsar una igualdad más real, desarrollando el derecho antidiscriminatorio con acciones positivas, medidas de conciliación, etc…

Décadas después de haberse producido esa masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, nos preguntamos: ¿Qué ocurre en la actualidad?, ¿cómo incide la maternidad en las trayectorias profesionales de las mujeres?, ¿supone lo mismo para mujeres y hombres el hecho de tener hijos?, ¿repercute de igual manera en ambos sexos?

Influencia de la maternidad y la paternidad en la tasa de empleo.

El siguiente gráfico nos muestra la tasa de empleo en hombres y mujeres, de entre 25 y 49 años, sin hijos a nivel nacional. En él se puede observar que el nivel de ocupación de las personas (hombres y mujeres) que no tienen hijos es muy similar.

Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años con hijos/sin hijos según periodo.



Fuente: INE: Mujeres y hombres en España.

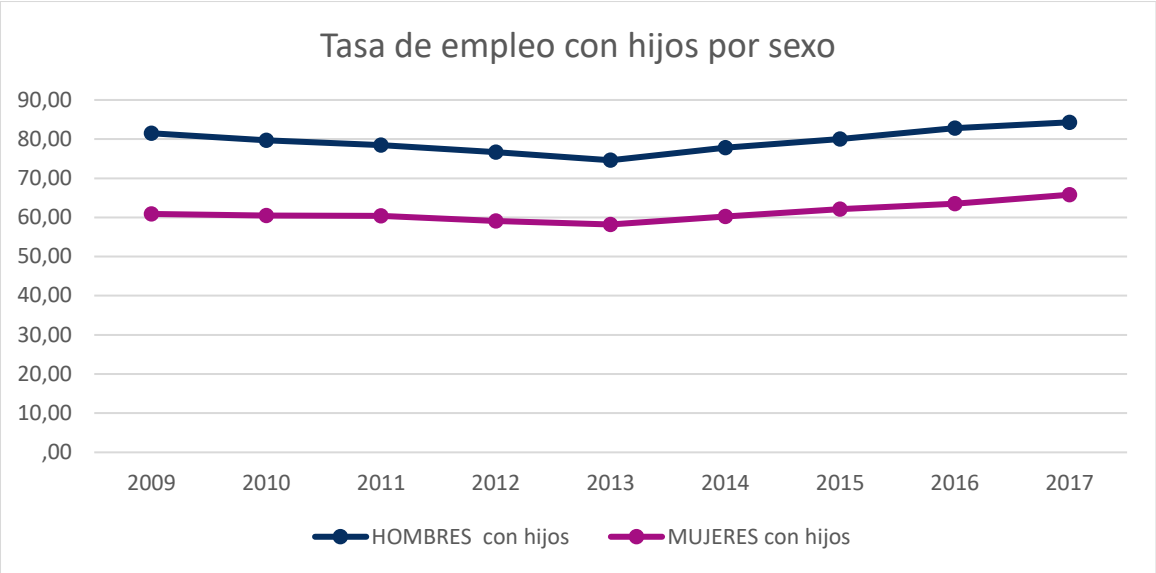
Los niveles de empleo se mantienen parejos en ambos sexos, mostrando la caída en los niveles de ocupación debido a la crisis. De hecho, se observa que en 2012 y 2013 la tasa de empleo de los hombres de entre 25 y 49 años es ligeramente inferior a la de las mujeres. No olvidemos que la crisis afectó a sectores muy masculinizados como la construcción y la industria.

Por el contrario, el gráfico que ilustra la tasa de empleo de mujeres y hombres, de entre 25 a 49 años, con hijos, nos muestra una realidad muy diferente.

En él se refleja la importante distancia entre la tasa de empleo masculina y la femenina. Mientras que los hombres superan el 80% en la tasa de ocupación, en el caso de las mujeres alcanza un escaso 60%. Hablamos de una diferencia de más de 20 puntos.

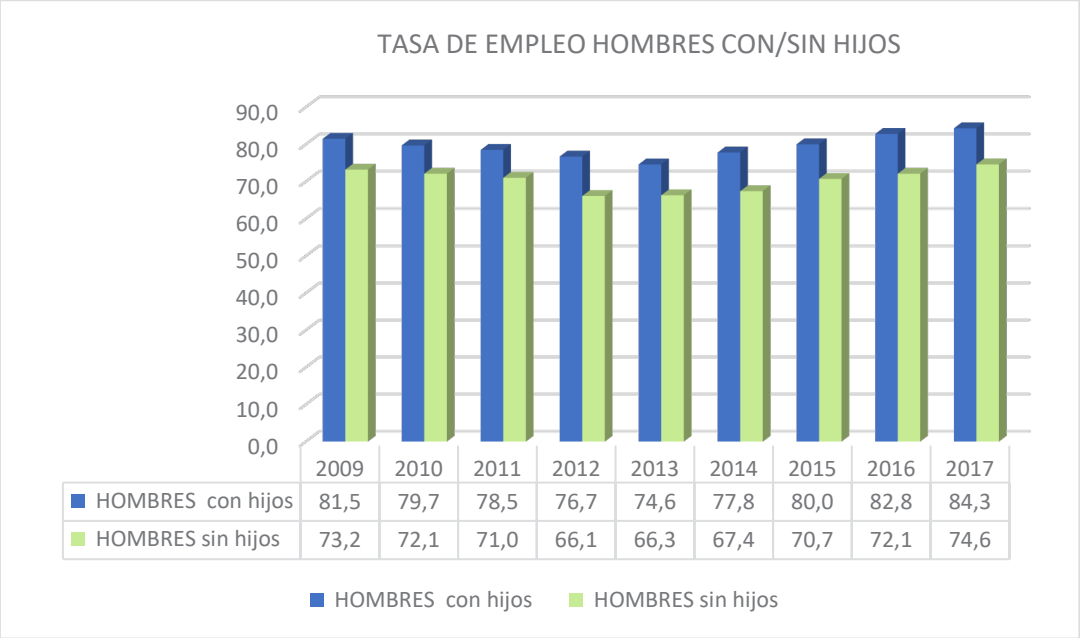
Es decir, se puede afirmar que, a día de hoy, la maternidad perjudica seriamente a las mujeres en el acceso y la permanencia en el empleo.

Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos/con hijos según periodo.



Fuente: INE: Mujeres y hombres en España

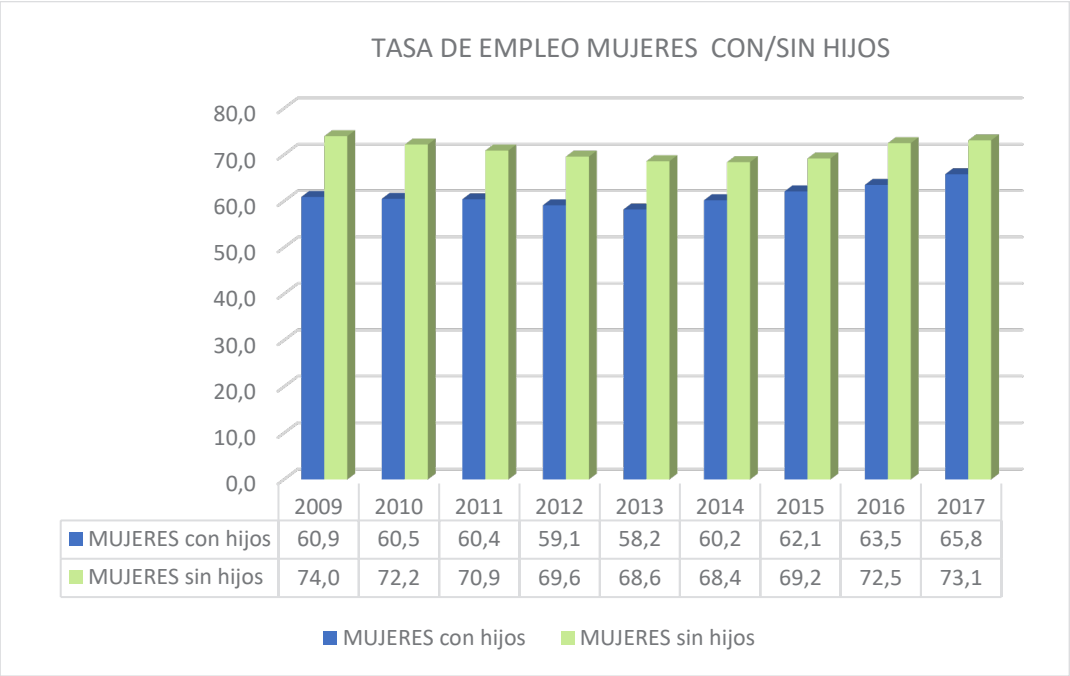
El siguiente gráfico también es muy revelador en cómo afecta el hecho de tener hijos a los hombres. La paternidad incrementa la tasa de empleo masculina.



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
HOMBRES con hijos	81,5	79,7	78,5	76,7	74,6	77,8	80,0	82,8	84,3
HOMBRES sin hijos	73,2	72,1	71,0	66,1	66,3	67,4	70,7	72,1	74,6

Fuente: INE: Mujeres y hombres en España

En este gráfico se puede observar, además de la disminución de la ocupación en los peores años de la crisis, la disparidad que existe en la tasa de empleo, entre los hombres con hijos y sin hijos. Hay una diferencia, aproximadamente de 10 puntos, a favor de los hombres.



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
MUJERES con hijos	60,9	60,5	60,4	59,1	58,2	60,2	62,1	63,5	65,8
MUJERES sin hijos	74,0	72,2	70,9	69,6	68,6	68,4	69,2	72,5	73,1

Fuente: INE: Mujeres y hombres en España

En el caso de las mujeres es exactamente el caso contrario. Las mujeres con hijos presentan una tasa de empleo muy inferior a la de las mujeres sin hijos.

En la actualidad, esa diferencia se sitúa en más de 7 puntos de diferencia con a favor de las mujeres que no tienen hijos, pero unos años atrás, esa diferencia era del doble.

La pregunta inicial sobre si el hecho de tener hijos repercutía de igual manera en hombres y mujeres se contesta con un rotundo no. Mientras que la paternidad repercute beneficiosamente en la tasa de empleo masculina, la maternidad perjudica claramente las oportunidades de empleo de las mujeres.

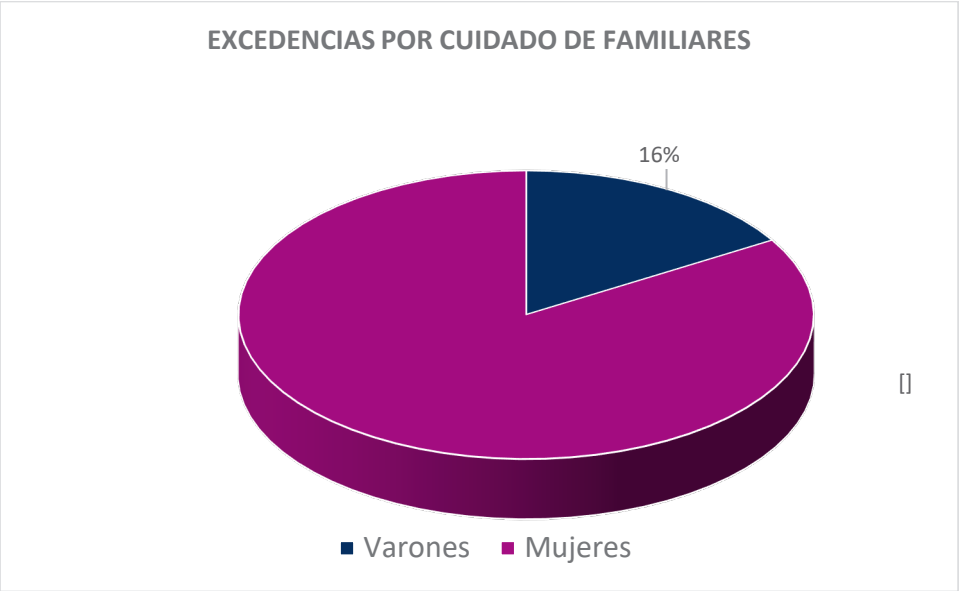
El cuidado de los hijos y otras personas dependientes

En las formas de organizar el empleo en España prevalecen los horarios con jornadas largas, el presentismo, la demanda de una plena disponibilidad de los trabajadores, en definitiva, la nula consideración de las obligaciones familiares.

La existencia de un modelo tradicional, en el que la mujer es la responsable del trabajo reproductivo -de las tareas del hogar y el cuidado de la familia-, sigue vigente.

De hecho, tal y como se observa en los gráficos que figuran a continuación. Las personas que abandonan el mercado laboral para dedicarse al cuidado de los hijos son mayoritariamente mujeres. El 92% de las excedencias para el cuidado de hijos han sido solicitadas por mujeres. Para el cuidado de otros familiares el porcentaje es del 84%.

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.



Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Pero además no sólo es que las mujeres soliciten en mayor número excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, es que la duración de las excedencias también varía en función del sexo de los solicitantes.

Duración de las excedencias por cuidado de hijos

	Ambos sexos %	Varones %	Mujeres %
Total	100	100	100
menos de 1 mes	8,55	49,01	5,42
1 - 3 meses	19,83	22,43	19,62
3 -6 meses	18,2	5,56	19,18
6 meses - 1 año	30,53	5,95	32,44
Más de 1 año	17,24	5,06	18,18
Aun no se ha incorporado	4,48	8,33	4,18
No sabe	1,17	3,66	0,98

Fuente INE. Empleo.

Es decir, la mitad de las excedencias solicitadas por hombres tienen una duración inferior a un mes., mientras que tan solo un 5% de mujeres solicitaron excedencias de tan corta duración.

Prácticamente el 20 % de las mujeres que solicitan una excedencia lo hacen por un periodo de entre uno y tres meses, otro 20% de entre 3 y 6 meses y la mayoría de ellas, casi un tercio, solicitan una excedencia por una duración de entre 6 meses y un año. Un 18% están más de un año alejadas de su puesto de trabajo.

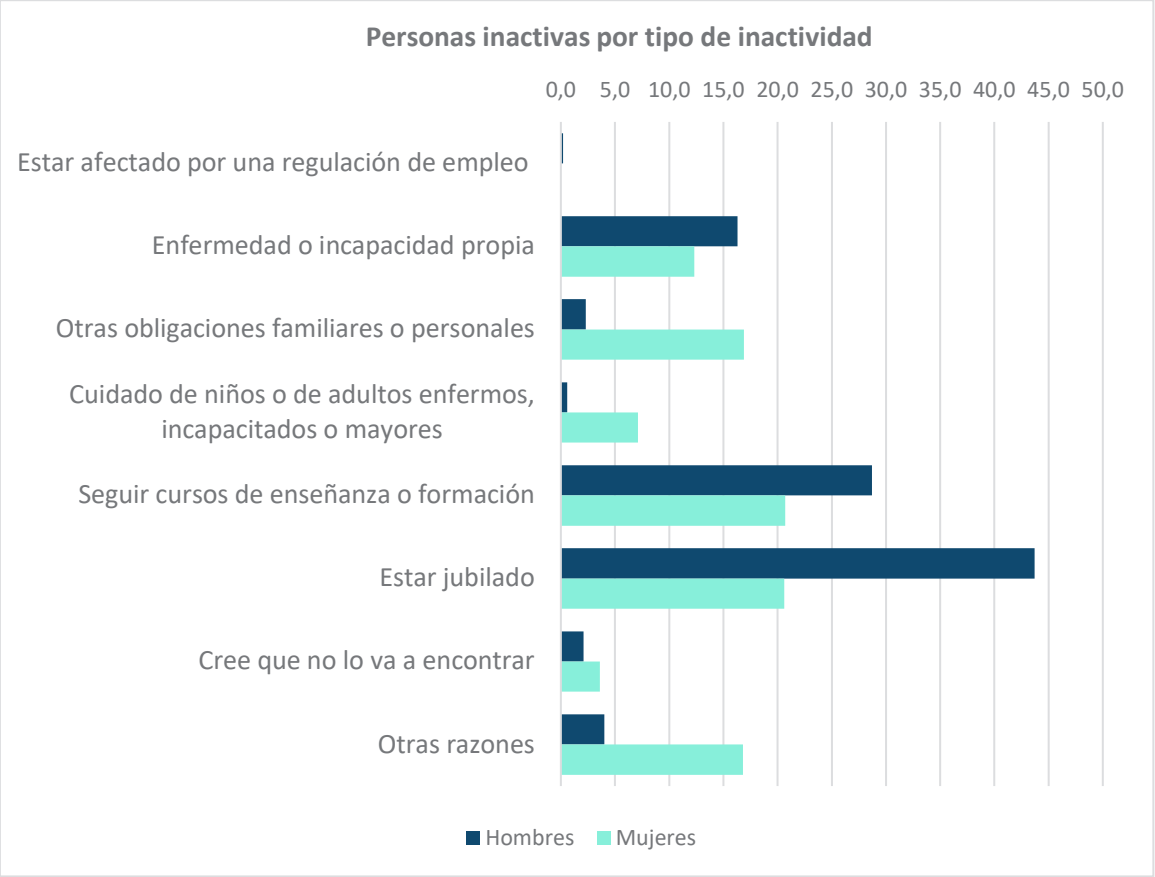
No sólo las excedencias nos sirven para analizar la interrupción de las trayectorias laborales, también hay otros indicadores que nos ilustran sobre las razones del abandono del mercado de trabajo.

La siguiente tabla nos muestra el motivo de la inactividad de hombres y mujeres.

La principal razón de la inactividad en el caso de los hombres es la jubilación. Mientras que prácticamente el 45% de los hombres aluden a esta causa como razón de su inactividad, en el caso de las mujeres ese porcentaje desciende a menos de la mitad.

Sin embargo, cuando se analizan los motivos de la inactividad de las mujeres, las razones de su inactividad son mucho más diversas, teniendo un importante peso el ámbito de los cuidados familiares.

"Otras obligaciones familiares y personales" es la causa de que estén fuera del mercado laboral el 17% de las mujeres inactivas. A esto hay que sumarle otro 7% que alude como causa de su inactividad el *"cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitado o mayores".* El porcentaje de hombres que manifiestan estas razones como causa de su inactividad es irrelevante.



Fuente: INE: Mujeres y hombres en España

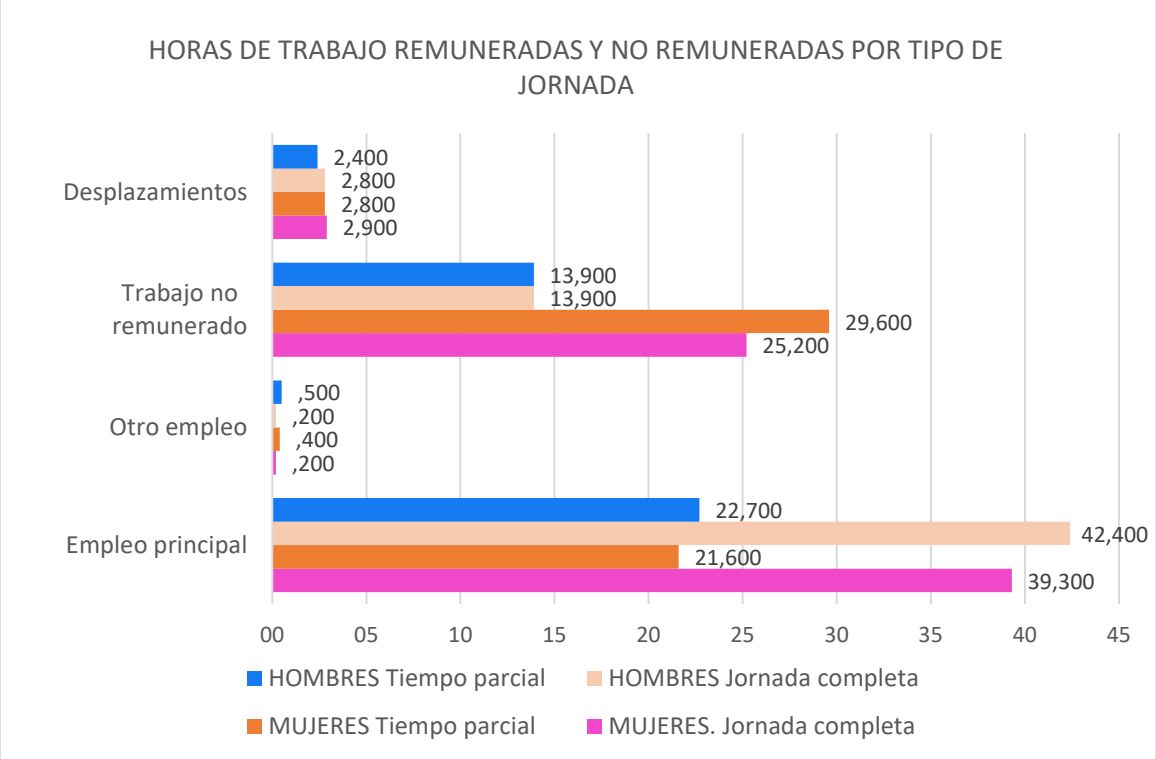
El siguiente gráfico nos muestra las horas que dedican hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado a lo largo de la semana.

Los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado (ya sea en jornada completa o parcial) que las mujeres. Una media de 3 horas más en la jornada completa y una hora más en la jornada parcial.

Sin embargo, por lo que respecta al tiempo de trabajo no remunerado, la distancia entre hombres y mujeres es abismal. Las mujeres dedican más de 25 horas al trabajo no remunerado aunque estén empleadas a tiempo completo y, casi 30 horas, si su jornada es a tiempo parcial.

Los hombres dedican menos de 14 horas a la semana al trabajo no remunerado, una cantidad de tiempo infinitamente menor a la de las mujeres. Además, este tiempo no varía, se mantiene independientemente de que su trabajo remunerado sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Es decir, la escasa dedicación de los hombres a las tareas reproductivas no parece estar directamente relacionada con el tiempo que dedican al trabajo productivo y la posible falta de tempo para esas otras tareas, ya que en los casos de jornadas parciales tampoco se incrementa el tiempo dedicado al trabajo no remunerado.



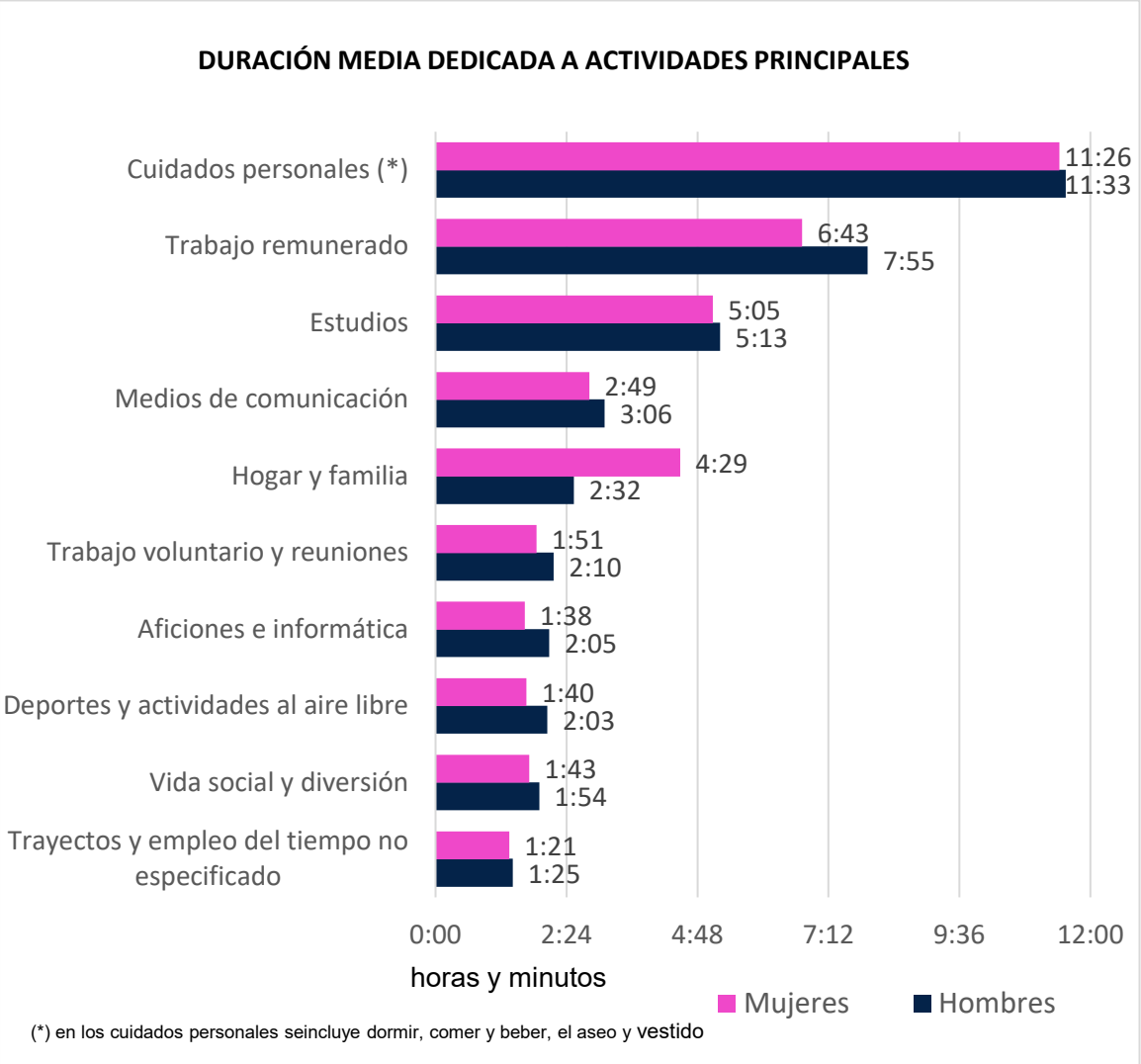
Fuente: INE: Mujeres y hombres en España

De hecho, cuando se analiza el tiempo que dedican hombres y mujeres a las principales actividades diarias los datos son muy reveladores.

La dedicación de los hombres al trabajo productivo es mayor, es decir hay más mujeres con jornadas a tiempo parcial, por lo que la media resultante para éstas es de menos de 7 horas, frente a las casi 8 horas que dedican los hombres.

Sin embargo, en el apartado dedicado a "hogar y familia" el tiempo dedicado por parte de las mujeres es muy superior al de los hombres. Mientras estos afirman dedicar dos horas y media, las mujeres dedican cuatro horas y media, es decir, casi el doble.

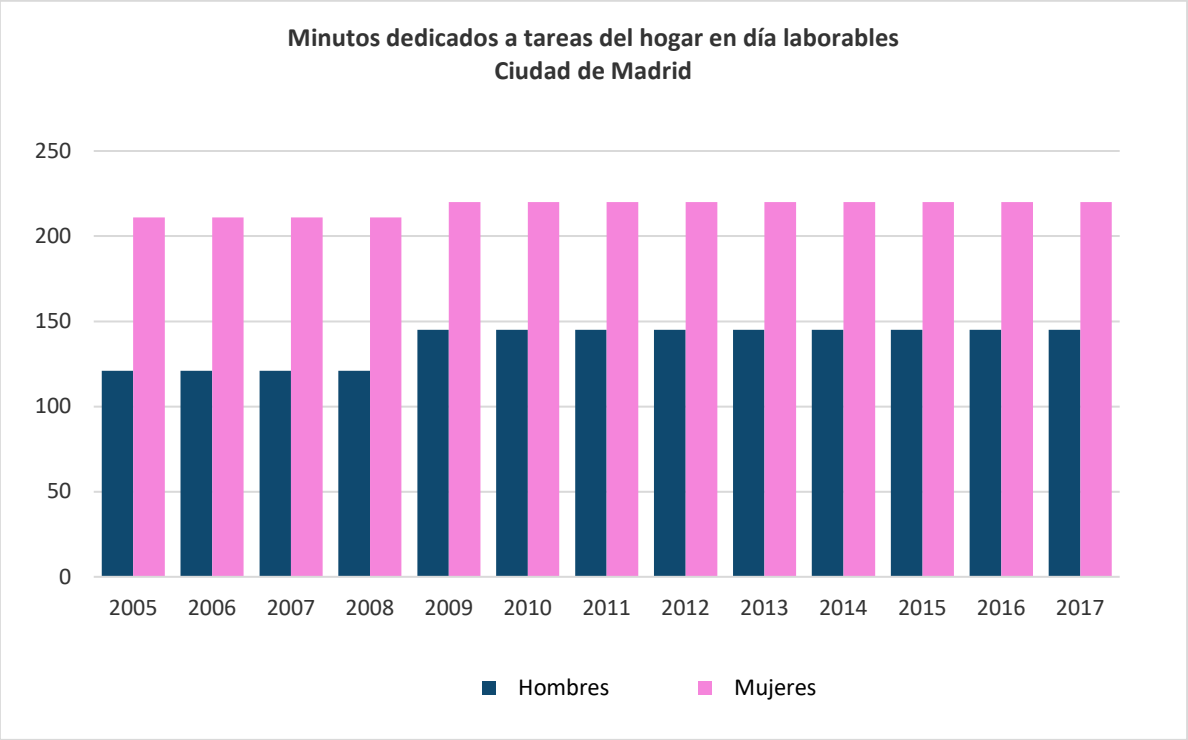
Esta mayor dedicación provoca que las mujeres tengan menos tiempo en el resto de actividades. Así las mujeres dedican menos tiempo al día a *"aficiones e informática","deportes y actividades al aire libre", "vidas sociales y diversión"*, etc…



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE. 2009-2010

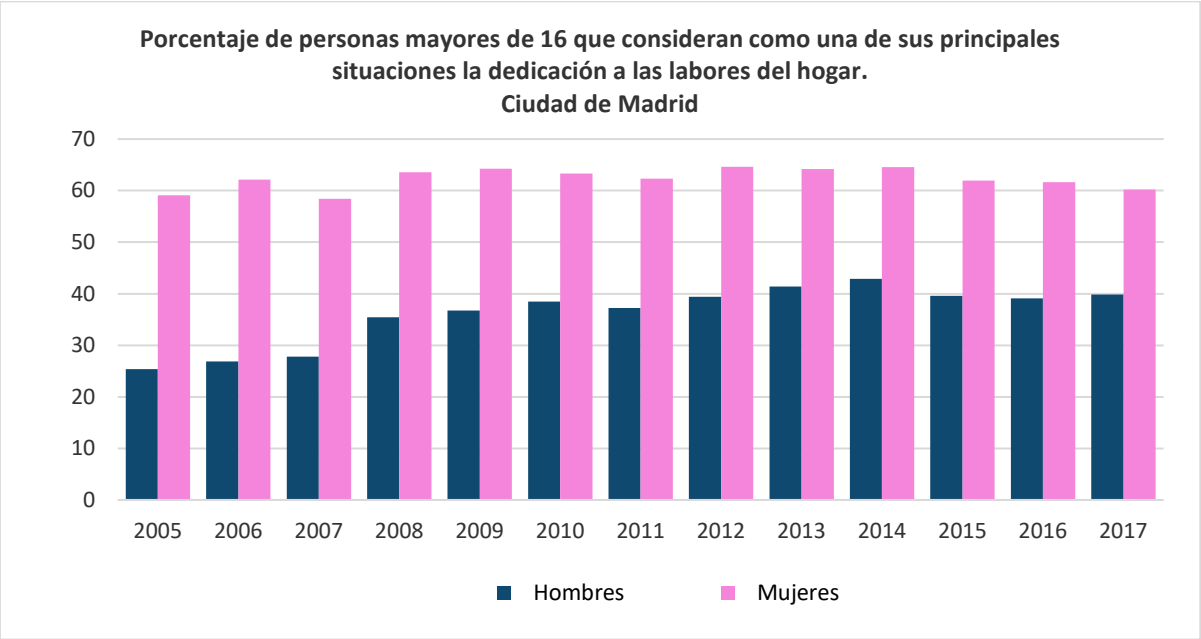
La mayor dedicación de las mujeres a las tareas de "cuidado" es un elemento central en el mantenimiento de los niveles de discriminación laboral de las trabajadoras, tanto en el acceso al empleo, como a la formación y a la promoción, así como en el reconocimiento profesional y retributivo.

Por lo que respecta al **Municipio de Madrid**, los datos nos muestran la misma tendencia. Si bien es cierto que el tiempo dedicado por parte de los hombres a las tareas del hogar ha aumentado ligeramente, la diferencia con respecto al tiempo que las mujeres dedican a esas mismas tareas es enorme.



Fuente: Encuesta de Población Activa y Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-03/2009-10 (INE).
ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO. S.G. Estadística

El porcentaje de mujeres que consideran como una de sus principales situaciones la dedicación a las tareas del hogar es muy superior con respecto a los hombres. Sin embargo, en este caso si se una importante reducción a lo largo de la última década.



Fuente: Encuesta de Población Activa y Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-03/2009-10 (INE).
ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO. S.G. Estadística

Décadas después de la incorporación de las mujeres al mercado laboral nos enfrentamos con el hecho de que las mujeres siguen responsabilizándose del trabajo reproductivo.

Durante años, se han ido incrementando y mejorando las medidas de conciliación (duración de los permisos, ampliación de los derechos, etc) mientras, prácticamente, eran las mujeres en exclusividad las que solicitaban este tipo de permiso.

De hecho, una de las críticas a las políticas de conciliación es la referida a que se ha limitado a regular y ampliar diversos tipos de permisos laborales dirigidos –explícita o tácitamente– a mujeres asalariadas (excedencias, reducciones de jornada, etc…) de tal manera que se estaría contribuyendo a reproducir la estructura tradicional de roles de género y a que la conciliación se siga considerando como un "problema exclusivo de las mujeres".

La ***corresponsabilidad*** fue introducida en un segundo estadio de implantación de las medidas, cuando se entendió que las políticas de conciliación -destinadas inicialmente a que las mujeres compatibilizasen sus ámbitos privados y laboral- solo podían convertirse en políticas de igualdad en la medida en que los trabajadores varones se hiciesen corresponsables de la gestión ordinaria del cuidado familiar.

El objetivo de la corresponsabilidad, es liberar a las mujeres de su rol tradicional de cuidadoras exclusivas y configurar un nuevo escenario en el que hombres y mujeres se responsabilicen por igual del trabajo reproductivo.

El concepto de corresponsabilidad implica que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes, superando así la dicotomía

público/privado (donde el espacio público está reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres.) Esto a su vez, conlleva que tanto mujeres como hombres puedan dedicar tiempo al trabajo remunerado, superando la actual situación en la que la maternidad penaliza gravemente el acceso al empleo y el desarrollo de las trayectorias profesionales de las mujeres.

La corresponsabilidad, además, va más allá de aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, implica el desarrollo de una nueva cultura de la organización, extendiendo esa responsabilidad compartida no sólo a hombres y mujeres de manera individual, sino también a otros agentes sociales, así como instancias públicas y privadas.

La responsabilidad del sostenimiento de la sociedad nos atañe a todos, hablamos de ***corresponsabilidad social***, un concepto que implica a individuos, familias, pero también Estado, Administraciones, empresas, sindicatos, etc…

Brecha salarial

Mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor (denominado habitualmente "igualdad salarial"). Los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor.

El derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres es un derecho reconocido expresamente en la Constitución Española (artículo 35 CE), en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (artículo 5), y en el Estatuto de los Trabajadores

En el ámbito europeo también se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en: el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.(antiguo 141 TCE); en las directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE) En el Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, destacando la labor de interpretación desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación al concepto de igualdad retributiva.

El principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor está consagrado en los Tratados desde 1957 y se ha incorporado específicamente a la Directiva 2006/54/CE (refundición).

En él, se establece, en su artículo 4, la prohibición de la discriminación de la siguiente manera:

> *Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.*
>
> *En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.*

También en el ámbito internacional existen multitud de convenios que conminan a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Aunque pueda parecer un concepto reciente, la OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

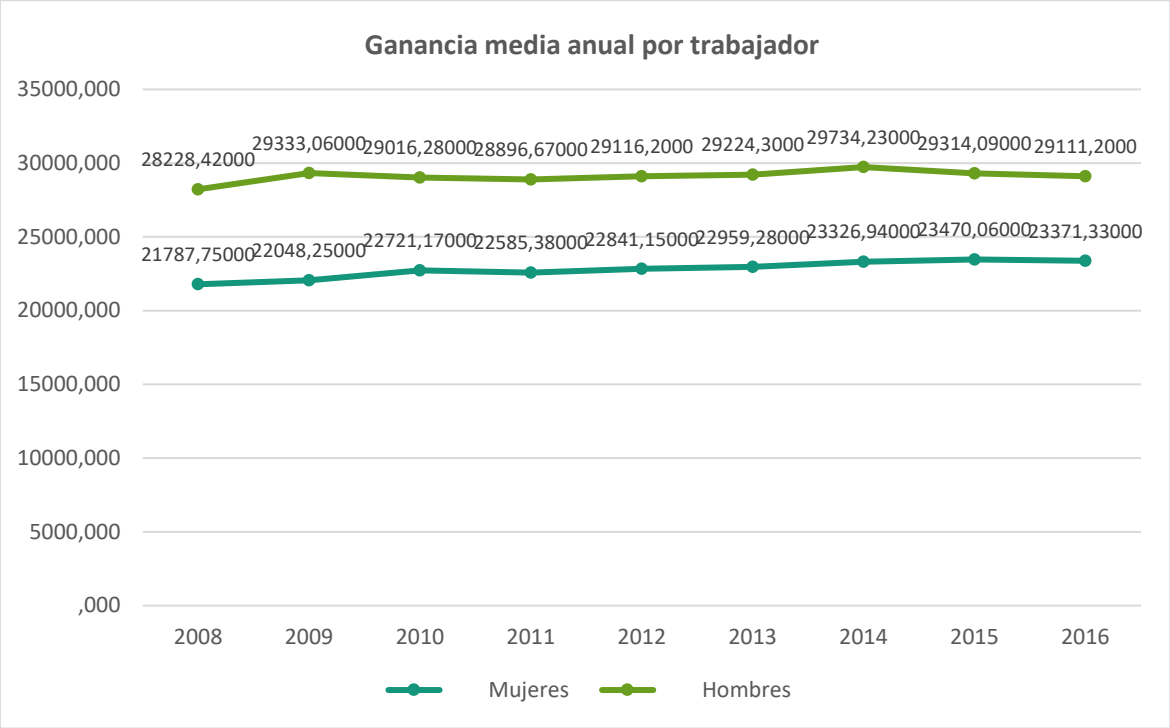
El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) fue el primer instrumento internacional sobre esta cuestión. No es casualidad que el Convenio se aprobara tras la segunda guerra mundial, ya que las mujeres habían participado en la vanguardia de la producción durante la guerra en muchos países.

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) está estrechamente relacionado con el Convenio núm. 100. El Convenio núm. 111 prohíbe distinciones, exclusiones o preferencias realizadas por diversos motivos, entre ellos el sexo, que afectan negativamente a la igualdad de oportunidad y trato en el empleo y la ocupación. La Recomendación que acompaña al Convenio núm. 111 hace referencia a la necesidad de formular una política nacional para la prevención de la discriminación en el empleo y la ocupación teniendo en cuenta una serie de principios. Entre estos principios se incluye la igualdad de oportunidades y de trato respecto a la remuneración por un trabajo de igual valor para todos.

La realidad, sin embargo, habla por si misma.

Diferencia de salarios entre hombres y mujeres

Los últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial (con los datos desagregados por sexo, de 2016) nos revelan que, en la Comunidad de Madrid, el salario medio anual de los hombres ascendía, en 2016 a 29.111 € frente al salario de las mujeres, que se situaba en 23.371€. Hablamos de una diferencia de 5.740€.



Fuente: INE ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL

La desigualdad salarial, también denominada, brecha salarial de género, mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y de los hombres asalariados en porcentaje sobre la remuneración media bruta de los hombres.

La fórmula sería la siguiente:

$$\frac{\text{(Salario bruto medio masculino} - \text{Salario bruto medio femenino)}}{\text{Salario bruto medio masculino}} \times 100 = \text{\% de brecha salarial}$$

Es decir, en España, la brecha salarial se sitúa en casi un 20%. Es decir, los ingresos medios anuales de las mujeres representan o suponen un 80% de los ingresos medios de anuales de los hombres, la brecha salarial entre hombres y mujeres es de 20 puntos porcentuales.

Es cierto, que este cálculo mide la remuneración promedio de hombres y mujeres, por lo que están incluidos multitud de factores que determinan y condicionan esta diferencia.

Una parte de esa diferencia se debe a que **las mujeres trabajan menos horas.** Tal y como hemos visto a lo largo de este documento, las mujeres presentan unos porcentajes muy superiores a los de los hombres en contratación a tiempo parcial, además utilizan mayoritariamente los permisos destinados a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, por lo que

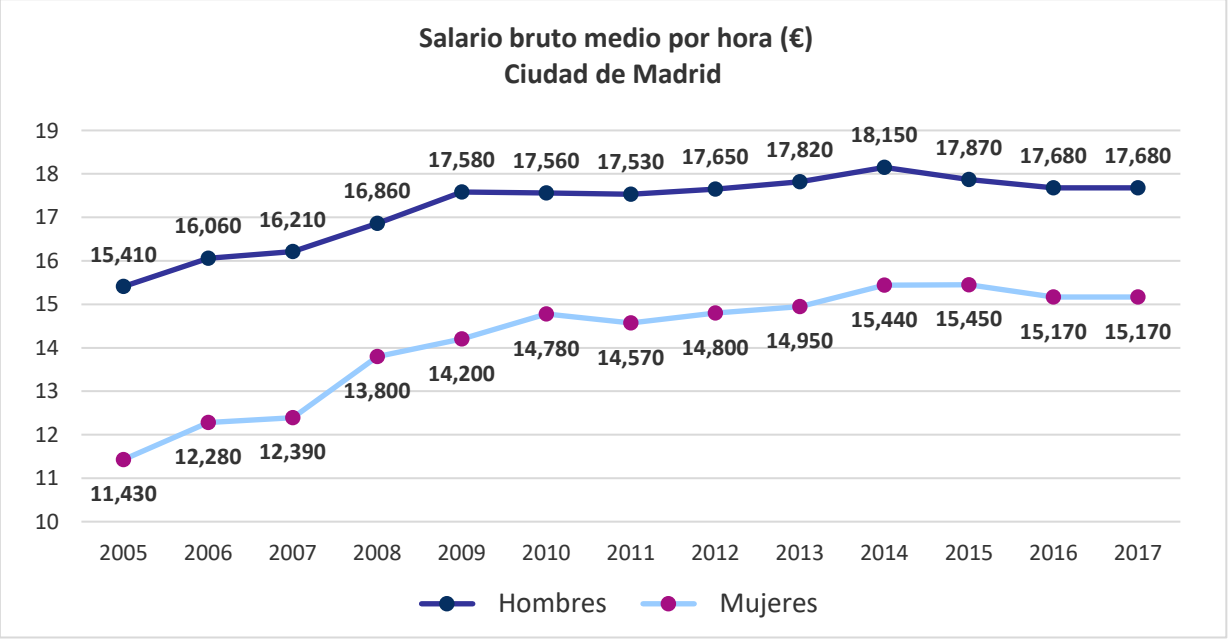
muchas de ellas solicitan reducciones de jornada por guardia legal, (con la consiguiente reducción de salario), excedencias por cuidado de hijos/as, etc…

Es decir, las mujeres trabajan menos horas porque han asumido en mayor medida que los hombres**, el trabajo reproductivo.**

Pero la brecha salarial no existe sólo por trabajar menos horas. Cuando realizamos el análisis por hora de trabajo, en vez de la media anual, también nos encontramos con importantes diferencias salariales.

Mientras que, como media, los hombres perciben un salario por hora trabajada de 17,7€, las mujeres perciben 15,2€. Es decir, las mujeres ganan 2,5€ menos que los hombres por cada hora trabajada. Hablamos de una brecha salarial de 14,1 %, que no puede ser explicada por trabajar más o menos horas.

Y es que la brecha salarial tiene muchas causas, se produce como resultado de una acumulación de situaciones que soportan las mujeres trabajadoras, como el acceso al empleo más precario, tipo de contrato, de jornada, disfrute de permisos vinculados con la conciliación de la vida familiar y laboral, etc.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial y Encuesta de Condiciones de Vida (INE). Muestra Continua de Vidas laborales (MEYSS). ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO. S.G. Estadística

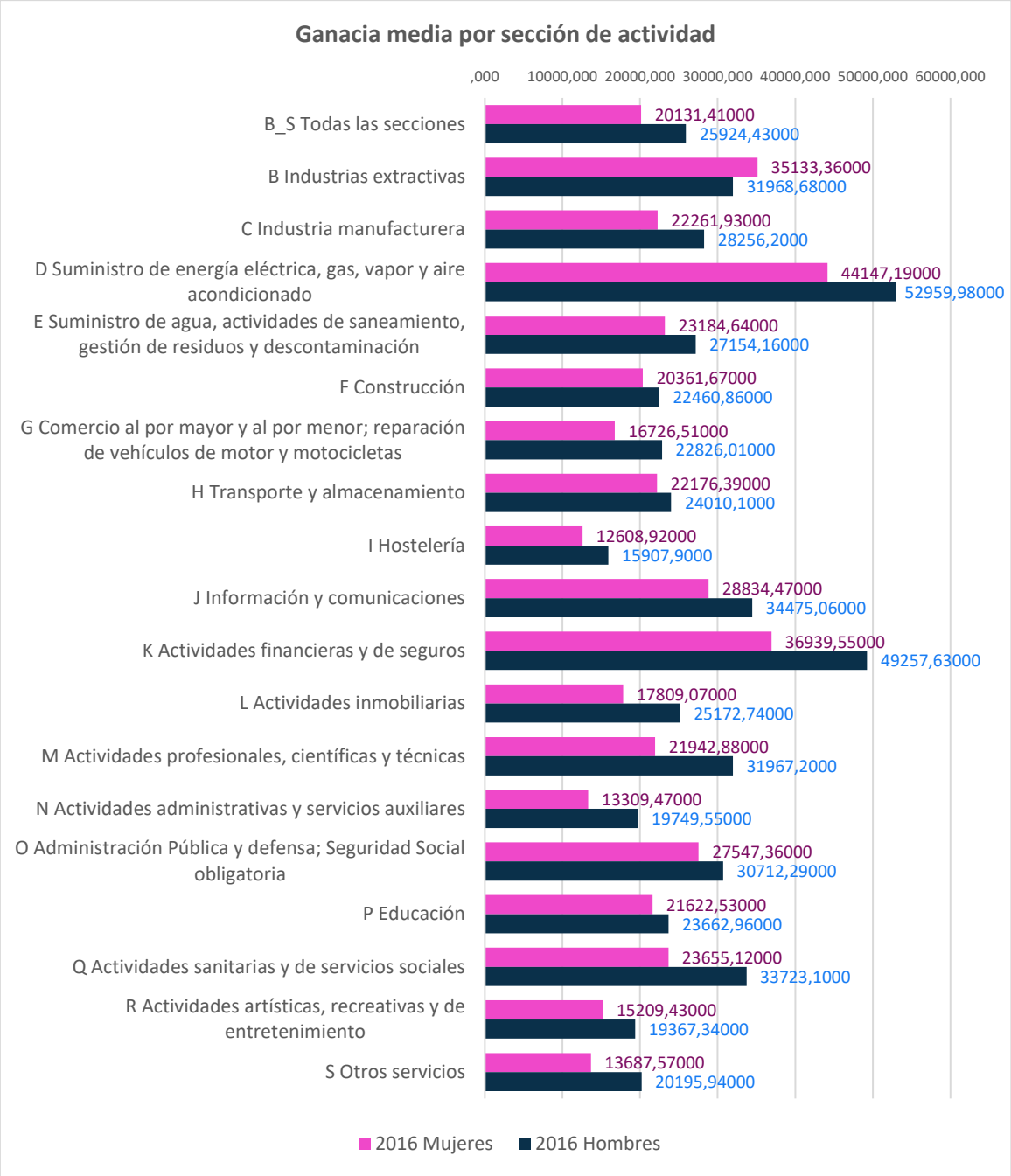
Una de las principales causas de la brecha salarial es la **segregación horizontal u ocupacional.** Este concepto hace referencia a la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector productivo determinado. Generalmente, las mujeres se concentran en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo.

Del siguiente gráfico podemos extraer dos conclusiones:

- En todas las actividades (salvo en industria manufacturera) los hombres cobran más que las mujeres. Es decir, existe brecha salarial en todas y cada una de las secciones de actividad (salvo la comentada, que dada la escasez de mujeres no puede considerarse representativa).

- Las actividades con mayor remuneración son las ocupaciones más masculinizadas. Es decir, los sectores de actividad con mayor remuneración, *"Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado* y *"Actividades financieras y de seguros"*, e *"Industrias extractivas",* son aquellos en los que existe una mayor proporción de hombres empleados.

  Por el contrario, los sectores feminizados son los que presentan menores salarios: *"Hostelería", "Actividades administrativas y servicios auxiliares", "Otros servicios"*, etc..



Fuente: INE ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL

Y es que los empleos en los que hay mayor presencia femenina, los salarios suelen ser más bajos, ya que las capacidades consideradas tradicionalmente femeninas están infravaloradas porque se considera que reflejan "características "y no "capacidades y competencias adquiridas". Esta actitud resulta determinante en los salarios.

Además, como se ha comentado a lo largo del documento, los roles de género determinan el papel que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad y en el mercado laboral, influyendo en la elección de los estudios y determinando, posteriormente, las ocupaciones en las que finalmente hombres y mujeres acaban desempeñando sus trayectorias laborales.

La brecha salarial también se explica por la **segregación vertical**. Este concepto hace referencia a la distribución no equilibrada de hombres y mujeres en diferentes niveles de responsabilidad. De manera general, la promoción laboral de las mujeres aparece como más lenta y laboriosa, dificultando que puedan acceder a los niveles más altos de la jerarquía profesional. Por eso las mujeres tienen una baja representación en los ámbitos de la política y de la economía.

A pesar de que existen factores que explican la brecha salarial, (categoría ocupacional, precariedad laboral, menor número de horas trabajadas, etc…), existe otra parte "no explicada".

Es decir, aunque eliminásemos todos y cada uno de los factores que pueden incidir en la brecha salarial de manera directa o indirecta, existen diferencias que no se pueden explicar y que responden, por tanto, al hecho de ser mujer. Existe un factor "no explicado", que ocurre cuando a iguales condiciones de trabajo (estudios, categoría, etc.) ellas también ganan menos.

Brecha salarial Versus discriminación salarial

Para diferenciar el concepto de brecha salarial del de discriminación salarial de género, se suele afirmar que la discriminación salarial entre mujeres y hombres es la parte de la diferencia salarial, o brecha salarial de género, que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que sólo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.

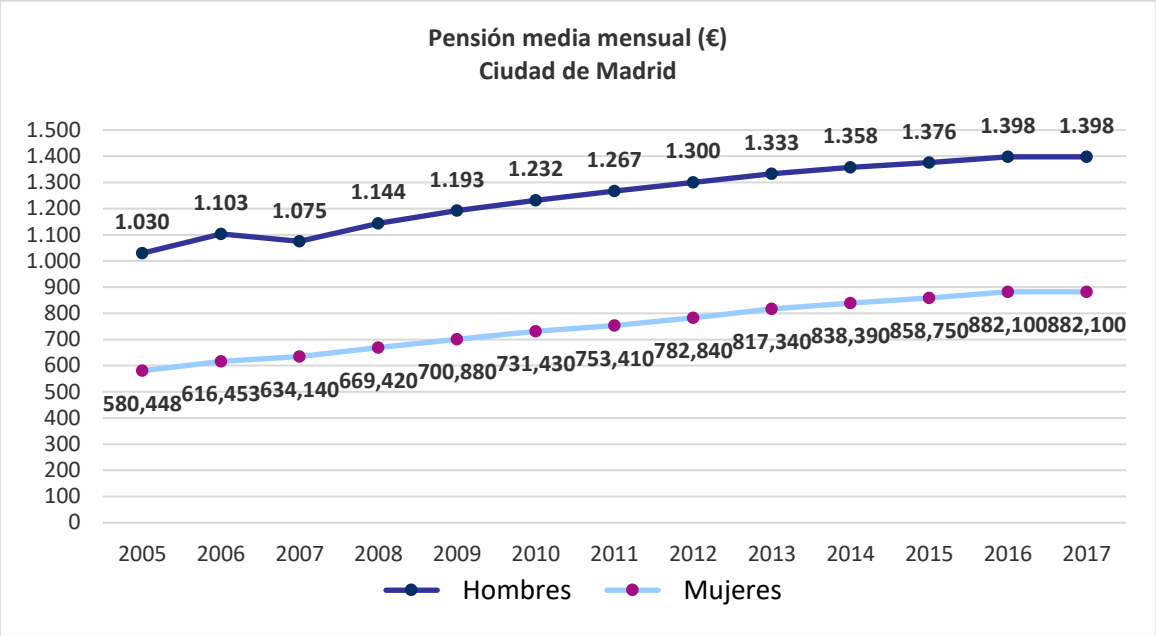
En consecuencia, la discriminación salarial de género forma parte de la desigualdad o brecha salarial de género, pero no toda desigualdad en materia de retribuciones tiene que implicar la existencia de discriminación en términos jurídicos.

Se corre el riesgo de incurrir en discriminación salarial cuando los sistemas retributivos no resultan transparentes, contienen criterios de diferenciación no suficientemente claros, ofrecen márgenes de valoración erróneos o equivocados o se utilizan criterios que pueden cumplirse más fácilmente por un determinado género.

También se producen situaciones de discriminación cuando se exigen criterios ajenos a la prestación laboral que afecta a características personales influenciados por criterios estereotipados (ej. Capacidad de mando) o cuando los criterios de prestación no proporcionan las mismas oportunidades (ej. retribución adicional por asistencia sin tener en cuenta el absentismo justificado por permisos familiares).

La brecha salarial, por cualquiera de sus múltiples causas, provoca un empobrecimiento presente, pero también futuro, puesto que la pensión de jubilación que se recibirá en el futuro se devenga de las cotizaciones aportadas durante la vida laboral.

En el siguiente cuadro se observa las importantes diferencias entre la pensión media de los hombres y de las mujeres.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial y Encuesta de Condiciones de Vida (INE). Muestra Continua de Vidas laborales (MEYSS). ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO. S.G. Estadística

La diferencia entre las pensiones de hombres y mujeres superan los 500€. Es decir, la brecha en las pensiones se situaría en un 37%.

Es cierto que la vida laboral de muchas mujeres jubiladas tiene poco que ver con el perfil de las mujeres ocupadas en la actualidad. Las trayectorias profesionales de la mayoría de las mujeres de hace unas décadas eran interrumpidas -si no detenidas por completo- ante la maternidad. En la actualidad, las mujeres están determinadas a seguir trabajando, incluso tras la maternidad, Ahora bien, si no se reparte la responsabilidad en el cuidado de éstos, la trayectoria profesional, el salario y, finalmente, las pensiones de las mujeres se van a ver gravemente perjudicadas.

Brecha salarial y riesgo de pobreza

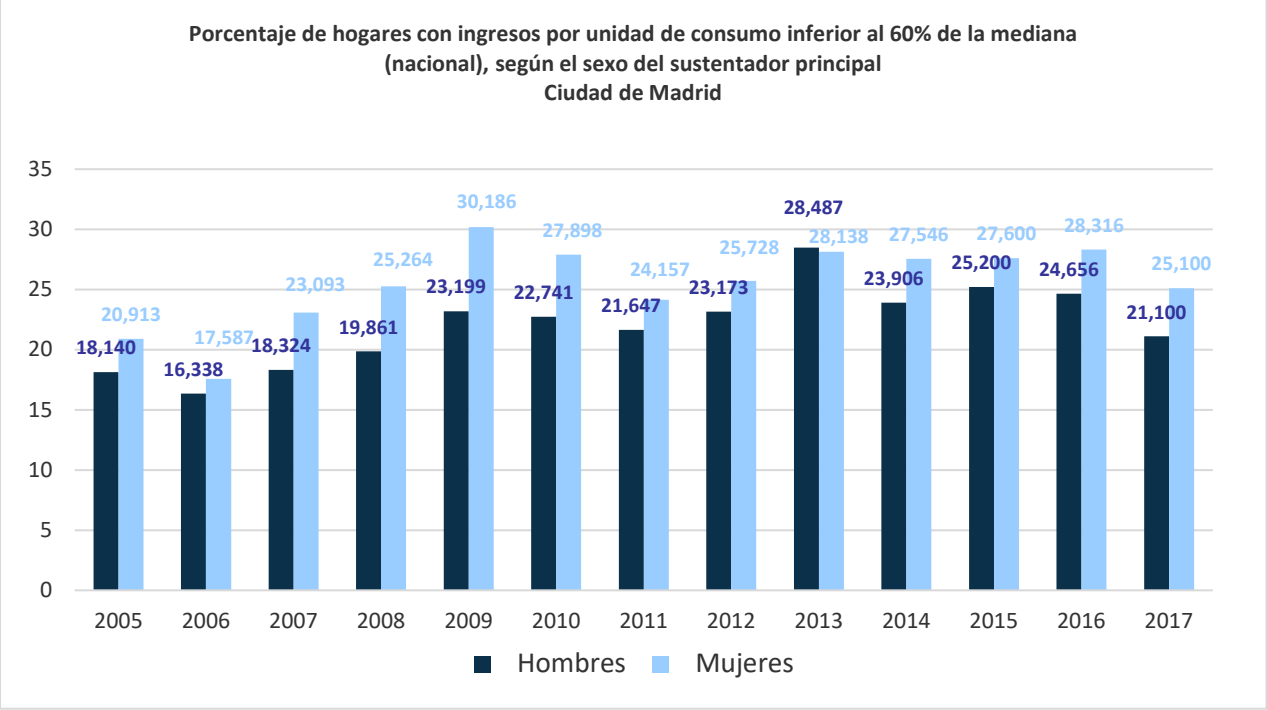
Todos estos factores que hemos venido enunciando: los estereotipos y los roles de género, (que suponen un freno a estudiar determinadas carreras o acceder a determinados trabajos que son los mejores remunerados), la precariedad laboral (mayor temporalidad, parcialidad, etc.), la falta de corresponsabilidad en el cuidado de las personas dependientes (la doble jornada en el trabajo reproductivo), la brecha salarial (presente y futura) son determinantes en el riesgo de pobreza.

Se ha acuñado el término "feminización de la pobreza "porque el género es uno de los factores más determinantes en la desigualdad y la disparidad de ingresos. El riesgo de pobreza en España es 6 puntos superior en el caso de las mujeres

Población en riesgo de pobreza relativa de los hogares unipersonales y brecha de género por periodo	2016
España	
Mujeres	16,8
Hombres	23,0
Brecha de género (mujeres - hombres)	-6,2

Fuente INE. Salarios, ingresos, cohesión social

El siguiente cuadro nos muestra los hogares con menores ingresos (hogares con ingresos por unidad de consumo inferior al 60% de la mediana nacional), sustentados por hombres y mujeres, desde 2005 hasta la actualidad.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial y Encuesta de Condiciones de Vida (INE). Muestra Continua de Vidas laborales (MEYSS). ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO. S.G. Estadística

A lo largo de todo este periodo observamos como, durante los años de crecimiento económico, 2005, 2006 2007, la diferencia entre los hogares más pobres sustentados por hombres y mujeres, disminuían. Sin embargo, en el momento en que comienza la crisis, la diferencia se agranda, llegando a superar el 30% en el caso de las mujeres, alcanzando 8 puntos de diferencia.

CONCLUSIONES

Comenzábamos el informe reflexionando sobre lo que implica el término *"empleabilidad"*, haciendo referencia a esa parte "externa", en relación a las características y demandas del mercado laboral, y esa otra parte "interna", más referida a las competencia y habilidades individuales.

El objetivo de este estudio era analizar el factor "género" en la empleabilidad, es decir, cómo influye el hecho de ser hombre o mujer en la inserción laboral.

¿Tienen las mujeres peor "empleabilidad" que los hombres? ¿disfrutan las mujeres de las mismas oportunidades en el acceso al empleo? ¿y en la promoción?, ¿qué factores intervienen? ¿depende de una cuestión "interna" de las mujeres, de falta de formación o capacitación? ¿o más bien responde a un problema "externo", de un mercado laboral discriminatorio?

Estas son algunas de las principales conclusiones extraídas:

- Por un lado, los datos acreditan que el mercado laboral -español y madrileño- es precario.

La temporalidad duplica la media europea. Mientras que, en la Unión Europea, la tasa de temporalidad se sitúa en un 14,3%, en España es un 27% el porcentaje de trabajadores que tienen un contrato temporal.

La parcialidad involuntaria es otra de las características propias de nuestro mercado laboral madrileño. Los y las trabajadoras a tiempo parcial manifiestan que les gustaría trabajar más horas. La regulación "ultraflexible" de este tipo de contratos dificulta enormemente el fin que, teóricamente, perseguían: la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- Esta precariedad afecta en mayor medida a las mujeres.

Las tasas de actividad, empleo y paro son indicadores de los importantes desequilibrios, entre mujeres y hombres, en lo que respecta al acceso y mantenimiento del empleo.

Las mujeres, además, sufren en mayor medida, la temporalidad y la parcialidad involuntaria.

- El nivel formativo de las mujeres es superior al de los hombres.

Las tasas de abandono educativo de las mujeres son menores que las de los hombres. Éstas promocionan en mayor medida, tanto en el bachillerato como en la Formación Profesional de Grado Superior y Medio.

- Los estereotipos están presentes en la formación.

Existen importantes diferencias por sexo en la formación. En el bachillerato, las mujeres se decantan más por las *Ciencias Sociales, Humanidades* y *Arte*, mientras que los hombres eligen en mayor medida las *Ciencias.*

En la Formación Profesional -tanto básica, media como superior- las mujeres se decantan por áreas relacionadas los cuidados y la imagen personal (roles asignados tradicionalmente a las mujeres) y servicios sociales y a la comunidad. Ellos, por el contrario, eligen casi en exclusividad aquellos relacionados las reformas y el mantenimiento de edificios y vehículos, así como informática.

Por lo que respecta a la enseñanza universitaria, se confirman las diferencias manifestadas en el bachillerato. Las mujeres se decantan, mayoritariamente, por Ciencias Sociales y Jurídicas (también los hombres). En Ciencias de la Salud y Arte y Humanidades duplican a los hombres, mientras que en Ingeniería y Arquitectura los porcentajes se invierten.

- Existe una fuerte segregación ocupacional

Las elecciones formativas se concretan en ocupaciones masculinizadas y ocupaciones feminizadas.

En todas aquellas ocupaciones relacionadas con la Educación, Humanidades, Ciencias Sociales, Salud y Servicios Sociales, la presencia de mujeres es abrumadora. Los hombres, sin embargo, se concentran en Ingeniería, Industria y construcción.

- Escasa presencia en las TIC

Las mujeres, en la universidad, dentro del conjunto de ciencias, están presentes en la rama de Biología, Bioquímica, etc, pero son minoría en Físicas y Matemáticas. Esto conlleva, posteriormente, una escasa presencia en ocupaciones relacionadas con las Tecnologías de la Información y Comunicación.

- La maternidad penaliza a las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo.

Mientras que las tasas de empleo son similares en hombres y mujeres sin hijos/as, en el momento de tener hijos, la tasa de empleo masculina se incrementa y la de las mujeres desciende hasta alcanzar más de 20 puntos de diferencia. La maternidad penaliza a las mujeres mientras la paternidad beneficia a los hombres.

- El trabajo reproductivo sigue siendo responsabilidad de las mujeres.

Ellas son las que solicitan las medidas de conciliación (excedencias, reducciones de jornada, etc…) para ocuparse de los hijos, mayores, dependientes, así como de las tareas del hogar.

- El resultado es una importante brecha salarial.

La suma de todos estos factores da lugar a la brecha salarial. Los estereotipos de género en la elección del itinerario formativo, unido a la segregación ocupacional (curiosamente las ocupaciones feminizadas son las que tienen los salarios más bajos), la precariedad laboral, junto con los periodos en que se interrumpen o se reducen los ingresos salariales por la utilización de medidas de conciliación da como resultado que, de media, las mujeres cobren un 20% menos que los hombres

- Feminización de la pobreza.

Se habla de *feminización de la pobreza* porque el género es unos de los factores que más influye en la desigualdad de ingresos. Todos los elementos y factores que influyen en la empleabilidad están condicionados

Además, la brecha salarial se produce, tanto en el presente como en el futuro, puesto que la pensión de jubilación está condicionada por las cotizaciones aportadas durante la vida laboral.

Resultado en la empleabilidad

Una vez analizados todos los factores que interviene en el acceso y mantenimiento, por parte de los hombres y mujeres al empleo, se puede afirmar que estas últimas tienen mayores dificultades de empleabilidad.

A nivel individual, no depende tanto del nivel de formación o capacitación, sino de una valoración desigual en lo que respecta a lo que se asocia, tradicionalmente, a lo masculino y a lo femenino.

Las mujeres alcanzan niveles educativos superiores a los de los hombres. Sin embargo, sus trayectorias formativas y ocupacionales se concentran en áreas (sociales, educativas, de cuidados, etc) con escaso reconocimiento social y, por tanto, salarial.

El trabajo reproductivo, dado que son tareas que tradicionalmente han venido desarrollando las mujeres, cuenta con una nula valoración social y, en el momento en que se ha mercantilizado este trabajo, la remuneración salarial se ha fijado acorde esa valoración y reconocimiento. Mientras tanto, las ocupaciones más masculinizadas, independientemente del nivel formativo requerido, cuentan con salarios mucho más elevados, conforme al prestigio que ostentan.

Aunque es necesario revalorizar todo aquello relacionado con el trabajo reproductivo, hay que impulsar, de forma paralela, la diversificación de

estudios por parte de los hombres y las mujeres para acabar con la profunda segregación de nuestro mercado laboral.

Para ello es fundamental acabar con los estereotipos de género. Estas creencias sobre las cualidades basadas en función del sexo de las personas están condicionando a hombres y mujeres a lo largo de toda su vida, pero la traslación a los itinerarios formativos está teniendo un especial coste para las mujeres.

Es urgente impulsar una diversificación en la elección, por parte de hombres y mujeres, tanto en las en las ramas de Formación Profesional como de las carreras universitarias, acabando con la segregación actual. Pero este objetivo no es fácil de alcanzar, hay que actuar desde la infancia, desde los primeros años de la escuela y de forma conjunta con las administraciones, los medios de comunicación, la sensibilización de los hogares, de forma que los niños y niñas conformen su identidad evitando los sesgados roles de género que existen en la actualidad.

Con respecto a los factores externos, los factores que influyen en un mercado laboral discriminatorio, las tareas son mucho más concretas e inmediatas.

En el ámbito laboral:

- Perseguir el abuso de la contratación mediante fórmulas precarias (prácticas no laborales, tiempo parcial), que afectan en mayor medida a las mujeres. Es importante restringir y endurecer las contrataciones a tiempo parcial.

- Invertir dinero público en programas dirigidos a la igualdad en el empleo y el fomento de la conciliación corresponsable.

- Retirar ayudas públicas a empresas o entidades que discriminen a mujeres.

- Sancionar por la autoridad laboral a empresas y administraciones que discriminen a mujeres en razón de su sexo.

- Fomentar medidas de acción positiva para que las mujeres puedan trabajar en todas las ocupaciones y promocionar igual.

- Recuperar los servicios públicos de cuidados y atención a la dependencia y aumentar las medidas de conciliación en las empresas y administraciones.

- Avanzar en un sistema de permisos igualitarios.

- Fomentar la corresponsabilidad en las familias y la equiparación de derechos, para que mujeres y hombres se alternen en el cuidado de menores y mayores.

- Promover una Ley de Igualdad Salarial, que contemple los siguientes aspectos:
    - Definir y desarrollar conceptos como: trabajos de igual valor, valoración de puestos de trabajo, acciones positivas, etc.
    - Desarrollar reglamentariamente, los contenidos mínimos de los planes de igualdad en las empresas, introduciendo en su regulación la necesidad de incluir la materia salarial. Además, la obligación de acordar y/o adoptar los mismos, debe extenderse a empresas de 25 o más trabajadores/as.
    - Crear un órgano público (Consejo o Comité para la igualdad salarial) con representación de los Interlocutores Sociales y el Gobierno, que pueda manejar datos reales de las empresas y revisar convenios colectivos para detectar discriminaciones y desigualdades salariales.
    - Obligar a las empresas de 25 o más trabajadores/as a someterse a auditorias periódicas de igualdad salarial a instancia de parte, incluida la representación de los trabajadores y/o sindical.
    - Crear un registro público en el que las empresas de 25 o más trabajadores/as estén obligadas a registrar anualmente las retribuciones (tanto salariales como extrasalariales, en dinero o en especie) de toda su plantilla.
    - Incrementar las sanciones a las empresas que no respeten la normativa sobre igualdad de género, incluida la igualdad salarial.
    - Obligar a las empresas a revisar las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural salarial entre mujeres y hombres, en un periodo de tiempo y con la representación sindical de los trabajadores/as.
    - Instaurar sistemas de valoración de puestos de trabajo objetivos no sexistas por sectores de actividad que garanticen la igualdad salarial por género y la obligatoriedad de aplicación futura, previo consenso con los interlocutores sociales.
    - Establecer que la Autoridad Laboral actuará de oficio ante el órgano judicial competente cuando se constate que en su ámbito de aplicación, y durante la vigencia del convenio colectivo, el promedio de percepciones salariales y extrasalariales, de los trabajadores/as de uno y otro sexo, supera en más de veinte puntos porcentuales al de los trabajadores del otro sexo, con el fin de determinar si existe una discriminación salarial directa o indirecta.

En la negociación colectiva

- Introducir en la negociación colectiva la aplicación del concepto de "igual retribución por trabajos de igual valor".

- Equiparar, simplificar y definir las categorías profesionales en femenino y masculino o en términos neutros.

- Supervisar la aplicación de los complementos salariales para que se perciban igual por mujeres y por hombres.

- Cambiar las políticas de recursos humanos e incentivar formación en igualdad para las personas que las gestionan.

- Corregir los efectos de la reforma laboral con medidas compensatorias, especialmente en lo relacionado con trabajos temporales o a tiempo parcial.

- Establecer estrategias con el objetivo de hacer desaparecer las discriminaciones tanto directas como indirectas.

- Fijar mecanismos de racionalización de los horarios y valorar económicamente en los convenios colectivos más la productividad y la organización que la disponibilidad.

En los planes de igualdad

- Obligar a las empresas a aportar en los diagnósticos de la situación de mujeres y hombres en sus plantillas, un análisis comparativo de los salarios y de cualquier otro incentivo económico o en especie

- En especial, analizar a qué categorías se aplican los complementos profesionales, y si están feminizadas o masculinizadas.

- Establecer objetivos encaminados a alcanzar una igualdad salarial con medidas correctoras de discriminaciones.

- Incentivar una valoración de puestos no sexistas, acordes a las funciones y establecer medidas de promoción de las mujeres.

- Consolidar las medidas negociadas en el plan de igualdad en esta materia en el convenio colectivo posterior.

- Equiparar salarios de categorías equivalentes.

- Incrementar las medidas de conciliación, de fomento del empleo, de limitación de la temporalidad y del tiempo parcial.

- Valorar el talento de las mujeres en las empresas y que formen parte de los comités de dirección.

Línea de Actuación con las Administraciones Públicas y en el Entorno Educativo, con el fin de erradicar los estereotipos se de género

- Desarrollar acciones de diversificación educativa.

- Fomentar que las mujeres accedan o se integren en opciones educativas que tradicionalmente hayan sido consideradas masculinas (y viceversa).

- Informar, orientar y motivar a mujeres hacia opciones educativas en las que se encuentren infrarrepresentadas o que se consideren tradicionalmente masculinas (y viceversa) con el fin de ampliar sus oportunidades a la hora de acceder al mercado laboral.

- Conformar un plan integral de políticas para el cierre de la brecha digital de género.

- Poner en marcha campañas en escuelas y centros docentes para promover la participación de las jóvenes en la era digital y mejorar la imagen del sector entre los padres, con el objetivo de animar a las niñas a estudiar y trabajar en tecnología, desterrando ideas preconcebidas.

- Impulsar la educación en nuevas tecnologías desde edades tempranas, antes de que cualquier sesgo de género se haga presente, conformando medidas de acción positiva que favorezcan la entrada de mujeres en estos sectores clave de la economía.

- Diseñar campañas de sensibilización públicas y universales, de carácter estatal y transversal, en medios de comunicación de masas, como TV, radio o Internet, que aporten mayor visibilidad y espacio a las mujeres del sector, animando y destacando su aparición en eventos públicos relacionados con las TIC.

Fuentes:

- Instituto Nacional de Industria INE

- Área de Gobierno de Economía y Hacienda. Subdirección General de Estadística

- Consejería de Educación e Investigación de la Comunidad de Madrid.

- Ministerio de Educación y Formación Profesional / Ministerio de Cultura y Deporte

http://www.madrid.ugt.org
https://www.facebook.com/UGTMadrid
https://twitter.com/UGTMadrid