

VI Informe Randstad

Calidad del Trabajo
en la Europa
de los Quince

ESADE

Elaborado por el Instituto
de Estudios Laborales (IEL)
ESADE-Randstad

Mujer
y Trabajo

El responsable del VI Informe Randstad «Mujer y Trabajo»
es el profesor Carlos Obeso del Departamento de Recursos Humanos
de ESADE y Director del Instituto de Estudios Laborales (IEL)

Marzo 2006
Instituto de Estudios Laborales (IEL) ESADE

Mujer y Trabajo

contenido

6	Prólogo
11	Mujer y mercado de trabajo en España
11	1.1. Participación en el mercado de trabajo
14	1.2. Salida del mercado de trabajo
14	1.3. Discriminación salarial y educacional
17	1.4. Discriminación ocupacional
18	1.5. Discriminación contractual
20	Conclusiones
25	¿Quiere la mujer española insertarse en el mercado de trabajo? ¿En qué condiciones?
31	La centralidad del trabajo
32	3.1. Empleo femenino e hijos
35	3.2. La orientación hacia el trabajo

prólogo

En Afganistán y durante el régimen Talibán las mujeres tenían prohibido el trabajar o salir a la calle si no estaban acompañadas de un pariente hombre. Esto significaba en la práctica que las viudas sin hermanos o sin primos varones no podían abandonar sus casas ni tan siquiera para obtener alimentos.

En la fotografías vemos la transformación de Marina Golbarhari, la niña del film «Osama» de Siddiq Barman, hija única de viuda, que deberá esconder su feminidad y convertirse en el joven Osama para poder conseguir trabajo y subsistir.

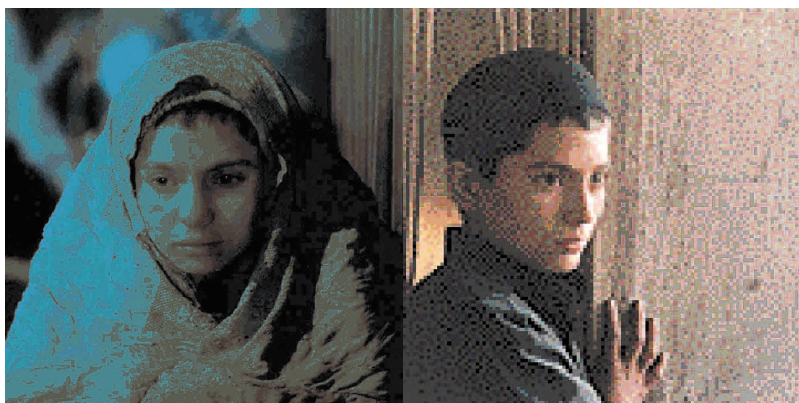
En las sociedades donde el trabajo remunerado es escaso el acceso al mismo es un derecho limitado a los hombres. En todas las sociedades, incluso en aquellas donde el trabajo abunda, el trabajo femenino es subsidiario del masculino.

El trabajo asalariado ha sido hasta épocas recientes un mundo dominado casi en exclusiva por los hombres, infravalorando o incluso negando la existencia del trabajo femenino.

En el año 1900 el censo de la ciudad de Sevilla era de 150.000 habitantes de los que 3.112 eran trabajadoras. Sin embargo y en la misma época sólo la Fábrica de Tabacos ya empleaba a 4.317 mujeres, una curiosidad estadística que quizás pueda explicarse con el comentario del antropólogo Maurice Godelier¹: «*En las sociedades dominadas por el hombre, las tareas de las mujeres son consideradas inferiores sólo porque han sido asignadas a mujeres*»

La infravaloración del trabajo femenino negando incluso su existencia y por tanto su registro estadístico es una consecuencia entre otras de la masculinización del trabajo asalariado.

En la era de las manufacturas las mujeres asalariadas eran fundamentalmente solteras. En



¹ Citado por: Máxime Berg: La era de las manufacturas (1700-1820). Editorial Crítica. 1987. Barcelona

el año 1890 la proporción de mujeres trabajadoras casadas sobre el total de trabajadoras era del 5,6 en los USA y del 9,9 en Inglaterra². En nuestra época también el casarse o el casarse y tener hijos hipoteca el futuro laboral de las mujeres.

La situación laboral de la mujer en la era de las manufacturas podría resumirse como de presencia irrelevante en el trabajo asalariado, minusvalorización o simple negación de su aportación laboral (dentro o fuera del trabajo asalariado) y limitación de su presencia a la condición de soltera, una situación que cambia en los años sesenta del siglo pasado.

En la Europa no meridional los fuertes y sostenidos crecimientos económicos, la mejora de la renta de las personas y el crecimiento del Estado del Bienestar provocan una situación aproximada al pleno empleo masculino, agotando las reservas de trabajadores varones autóctonos y favoreciendo la entrada masiva de emigrantes masculinos en la industria, de mujeres autóctonas en el sector de los servicios del estado del Bienestar y de mujeres emigrantes en el servicio doméstico y asimilados.

La feminización del mundo laboral es por tanto subsidiaria: la mujer se incorpora al trabajo cuando escasea la mano de obra masculina y se incorpora a los trabajos considerados por los hombres como menos atractivos. La subsidiaridad del empleo femenino sobre el masculino está por lo tanto en el origen de la incorporación de la mujer al trabajo asalariado y sirve todavía para explicar la compleja realidad actual.

Los cambios acaecidos a partir de la segunda mitad del siglo pasado son importantes. Baste decir que entre 1994 y 1999 dos tercios de los

² Arenas Carlos. Historia Económica del Trabajo. Ed. Tecnos. 2003

6.8 millones de nuevos trabajos creados en la UE se asignaron a mujeres. En el año 2005 y en las sociedades económicamente avanzadas el encaje de la mujer en el mundo del trabajo asalariado ha cambiado substancialmente respecto al que era en los albores de la industrialización o a mediados del siglo pasado. Sin embargo, y a pesar de los avances, la discriminación³ o la presencia desigual en el trabajo asalariado por razón de ser mujer pervive así como perviven las causas que la sustentan.

A partir del reconocimiento de esa realidad el VI Informe Randstad: mujer y trabajo analiza la presencia desigual de la mujer en el mercado del trabajo y las razones que la explican. En última instancia el trabajo y su cultura sigue siendo masculino y eso es algo que se constata a lo largo de este Informe. Cambiarlo no va a ser una tarea fácil entre otras razones porque es probable que no existan demasiados estímulos para intentarlo. Es posible incluso y tal como se recoge en el Informe que un porcentaje significativo de mujeres, y por supuesto de hombres, estén conformes con el actual estado de cosas lo cual por supuesto no tiene porque ser criticable aunque si constatable.

El VI Informe Randstad se ha elaborado en el marco del Instituto de Estudios Laborales de ESADE. Han colaborado en el mismo la Sra. Ana Varela Otero antigua alumna de la licenciatura de ESADE actualmente trabajando para el Instituto en temas relacionados con la discriminación laboral femenina y la profesora Vicenta Sierra del Departamento de Métodos Cuantitativos de ESADE.

³ Entenderé por discriminación la definición del María Moliner: dar trato de inferioridad a una colectividad por motivos religiosos, de raza, sexo etc.

1

mujer y mercado
de trabajo
en España

mujer y mercado de trabajo en España

1.1. Participación en el mercado de trabajo

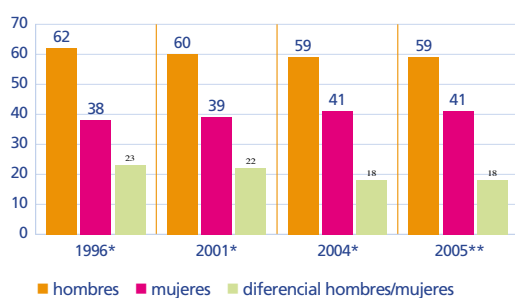
La participación femenina en el mercado de trabajo se ha incrementado de forma substancial en los países de la OECD.

La tabla 1 mide la tasa de población ocupada femenina sobre la tasa de ocupación total en el tramo entre 15 y 64 años para el año 2000. Salvo en Hungría y Eslovaquia la tasa de ocupación está por debajo de la de los hombres. España junto a Italia son los países que presentan el diferencial más fuerte. Para el primer trimestre del año 2005 y a partir de los datos del MTAS⁴ la participación femenina en la población ocupada en España ha mejorado hasta colocarse en un 38,7%, un 1,5 de incremento.

También el diferencial de población activa entre sexos se estrecha tal como se comprueba en el gráfico 1; diferencial que a pesar de todo continúa siendo de los más altos de los países de la OECD.

Gráfico 1
Participación en población activa por sexos

En %. España 1996-2005



Fuente: VI Informe Randstad, basado en Boletín de Estadísticas Laborales nº 179-180. MTAS

4 MTAS: Boletín de Estadísticas Laborales. No.179-180/Enero-Junio 2005

Tabla 1

Población ocupada femenina/total ocupación
Entre 15 y 64 años. 2000, algunos países OECD

País	Total
Austria	44,1
Bélgica	42,3
Dinamarca	46,9
Finlandia	47,6
Francia	44,9
Alemania	43,9
Hungría	51,8
Irlanda	41,2
Italia	37,0
Holanda	42,9
Noruega	46,7
Polonia	44,9
Portugal	45,3
Eslovaquia	50,8
España	37,3
Suecia	48,2
Reino Unido	44,9
USA (1999)	46,6
Media OCDE	43,9

Fuente: VI Informe Randstad, Las políticas de conciliación

La buena noticia para España de la incorporación paulatina de la mujer a la población activa se relativiza cuando analizamos las cifras de desempleo y de ocupación.

Como se observa en la tabla 2 y en el gráfico 2 los niveles de desempleo de las mujeres en España son porcentual y absolutamente mayores a los de los hombres a pesar de que su población activa es menor. Pero también aquí la situación laboral de la mujer mejora a lo largo de los años estrechándose el diferencial.

Tabla 2
Evolución tasas de desempleo
Por sexo. España 1996-2005

Población	1996*	2001*	2004*	2005**
Población activa hombres	10.183	10.978	11.905	12.103
Población activa mujeres	6.334	7.072	8.279	8.488
Desocupados hombres	1.774	828	970	940
Desocupadas mujeres	1.872	1.076	1.242	1.158
%desocupados hombres/ población activa hombres	17,4%	8%	8,1%	7,7%
% desocupadas mujeres/ población activa mujeres	29,5%	15,2%	15%	13,6%

*medias anuales, **primer trimestre

Fuente: VI Informe Randstad, basado en Boletín de Estadísticas Laborales No. 179-180/Enero-Junio 2005. MTAS

Tabla 3
Contingencia situación laboral
Por sexo. En %

Situación laboral	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Trabaja	63,4	39,2	50,9
Jubilado o pensionista (anteriormente ha trabajado)	23,5	10,9	17
Pensionista (antes no ha trabajado, sus labores, etc.)	0,3	8,6	4,6
Parado y ha trabajado antes	6,1	6,4	6,3
Parado y busca su primer empleo	0,8	1	0,9
Estudiante	5,9	5,5	5,7
Sus labores	0	28,4	14,7

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP (España), CIS 2003

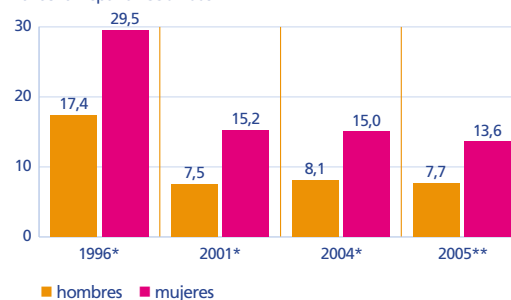
Tabla 4
Mujeres inactivas que querrían incorporarse al
mercado de trabajo
En %

País	Total	Edad				Educación		
		15-24	25-54	55-64	baja	media	alta	
España	8,5	8,5	11,2	2,9	7,6	9,4	13,5	
Media 19 países	12,3	12,6	18,2	4,6	11,3	15	15	

Fuente: VI Informe Randstad, basado en European Labour Survey.2002

Gráfico 2
Porcentaje desocupados población activa

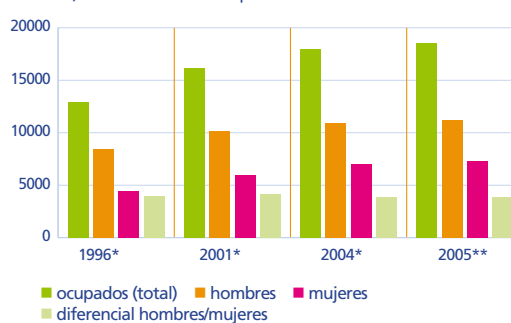
Por sexo. España 1996-2005



Fuente: VI Informe Randstad, basado en Boletín de Estadísticas Laborales nº 179-180. MTAS

Gráfico 3
Ocupados

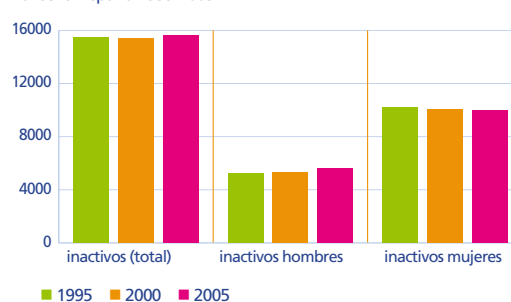
Por sexo, en cifras absolutas. España 1996-2005



Fuente: VI Informe Randstad, basado en Boletín de Estadísticas Laborales nº 179-180. MTAS

Gráfico 4
Población inactiva

Por sexo. España 1995-2005



Fuente: VI Informe Randstad, basado en Boletín de Estadísticas Laborales nº 179-180. MTAS

Por otro lado los niveles de ocupación de la mujer son sensiblemente menores a los del hombre tal como se constata en el gráfico 3 aunque la situación ocupacional para la mujer haya mejorado pasando del 34,6% del total de ocupados en el 1996 al 38,7% en el 2005.

La inactividad laboral es un dato importante para analizar la discriminación laboral aunque generalmente olvidado⁵. En España y tal como se observa en el gráfico 4 las mujeres inactivas son más que el doble de los hombres inactivos.

Una parte importante de las mujeres «inactivas» se dedican a «sus labores», un 28,4% de la muestra del ISSP⁶ como se observa en la tabla 3. Si sumamos la cifra de las que trabajan y las que se dedican a «sus labores» obtenemos un 67,8%, cifra cercana a la de hombres ocupados, un 63,4%. Por lo tanto, lo que la inactividad femenina esconde es un porcentaje cercano al 30% de mujeres en edad de trabajar que en principio podrían acceder al mercado laboral asalariado. De lo que se trata es de analizar cuántas de éste 30% quieren realmente acceder al mercado laboral y cuántas no, es decir, en que grado la inactividad es voluntaria.

¿Es voluntaria la inactividad? ¿Quieren éstas mujeres inactivas incorporarse al mercado del trabajo si existe la oportunidad?. El European Labour Survey da una respuesta aproximada a esa pregunta. La tabla 4 recoge el número de inactivas que si se dieran las circunstancias adecuadas se incorporarían al mercado de trabajo. En España un 8,5% de inactivas adoptarían esa decisión frente al 12,3% del promedio de 19 países, lo que supone que alrededor del 25% de las mujeres en edad de trabajar en un trabajo asalariado

5 Según el MTAS personas inactivas son aquellas que con 16 o más años no desarrollan una actividad económica, es decir, personas sin trabajo disponibles para trabajar que no buscan empleo o personas sin trabajo y no disponibles para trabajar.

6 Encuesta ISSP (España). CIS 2003

en España eligen querida y voluntariamente la opción de atender a las tareas domésticas.

Una de las razones de no pasar de inactiva a activa se da cuando la persona está «desanimada», es decir, prevé que por muchos esfuerzos que haga no encontrará trabajo. En general la población desanimada es mayor cuando la creación del empleo se ralentiza o simplemente no se da. Ya hemos visto en gráficos anteriores que éste no es el caso de España en los últimos años por lo que tenemos que entender que el menor porcentaje de mujeres españolas dispuestas a incorporarse al mercado de trabajo frente a otros países de referencia esconde una voluntariedad de permanecer en esa inactividad, o lo que es lo mismo, que en una porcentaje relativamente importante de mujeres españolas la cultura del trabajo asalariado no está suficientemente desarrollada.

La tabla 5 que recoge las razones principales para no buscar trabajo de las que no querían o no podrían incorporarse al mercado de trabajo corrobora de alguna manera el que en un porcentaje de mujeres existe un «voluntarismo» de permanecer en inactividad, porcentaje más alto que otros países de referencia. En todos los ítems las españolas dan índices más bajos que el resto de países lo que implica que pesan menos las razones «objetivas» y pesa en cambio más el voluntarismo.

Tabla 5
Razones para no incorporarse al trabajo

País	Enfermedad	Educación	Retiro	Responsabilidades familiares	Un hijo hasta 6 años
España	10,2	8,1	0,2	9,1	12,8
Media 19 países	19,6	9,6	1,7	21,5	15,8

Fuente: VI Informe Randstad, basado en European Labour Survey 2002

1.2. Salida del mercado de trabajo

Las probabilidades de permanecer en el mercado de trabajo bien como activa o como ocupada es en España más baja en la mujer que en el hombre según podemos comprobar en los gráficos 5 y 6 que recogen el diferencial a favor de los hombres por sexo-edad en las tasas de ocupación y actividad en el año 2000 y 2005.

En ambos gráficos observamos como la franja de edad más favorables para la mujer tanto en actividad como en ocupación se da en la de 20-24 años. El crecimiento del diferencial a partir de esa edad es más rápido en la población ocupada que en la población activa lo que implica que se incrementa el nivel de desempleo femenino. También se constata aquí que la situación ha mejorado ligeramente para la mujer entre los dos años de referencia disminuyendo el diferencial tanto en ocupación como en población activa.

En resumen, la mejor edad ocupacional para las mujeres es la de 20-24 años; a partir de ahí la situación se deteriora de forma notable. Más adelante veremos porqué.

1.3. Discriminación salarial y educacional

La mujer recibe en general menos salario⁷ que el hombre. En la tabla 6 se comprueba como un 37,6% de las mujeres declaran no tener ingresos, y que un 82,8% declaran ingresos mensuales inferiores a 900€ (un 49,7% para los hombres) Por otro lado el porcentaje de mujeres que ingresa más de 1200€ es de 9,8% frente al 28,5% de los hombres

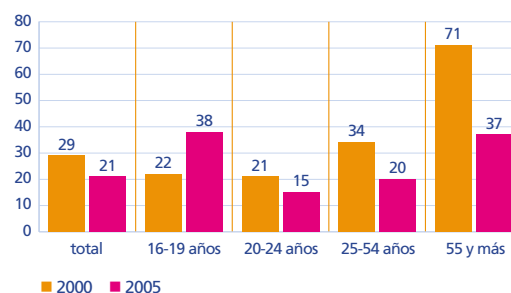
Por otro lado a igual formación los hombres reciben más salarios que las mujeres tal como se comprueba en la tabla 7.

⁷ En general el diferencial salarial se explica, dentro de un grupo profesional, por el menor acceso de la mujer a puestos de responsabilidad y porque su situación personal y familiar le impide acceder a primas, bonos etc. mas ligados a la posibilidad de disposición de tiempo, o por ocupar puestos de trabajo que no se corresponden a su formación. En algunos casos, los menos, se da una diferencia en estado puro por el hecho de ser mujer.

La tabla 8 calcula el diferencial de ingresos y años de estudio para 8 grandes grupos ocupacionales. En 7 de los 8 grupos la mujer acumula más años de estudios por un salario promedio menor. En la categoría «obrero especializado» es donde el diferencial salarial después de autónomos es mayor pero donde al mismo tiempo se exige menos formación a la mujer que al hombre. Como veremos en seguida es en ésta categoría donde menor presencia de mujeres existe.

Gráfico 5
Diferencial en población ocupada entre sexos

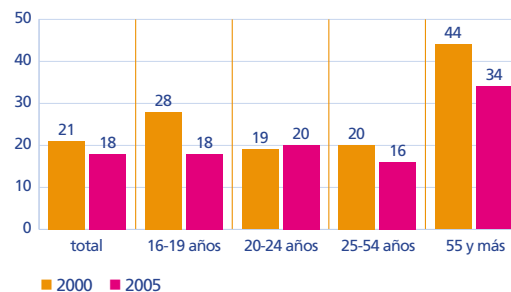
En %. España 2000 y 2005



Fuente: VI Informe Randstad, basado en Boletín de Estadísticas Laborales nº 179-180. MTAS

Gráfico 6
Diferencial en población activa entre sexos

España 2000 y 2005. En %



Fuente: VI Informe Randstad, basado en Boletín de Estadísticas Laborales nº 179-180. MTAS

Tabla 6
Contingencia ingresos personales
Por tramos y sexo. En %

Ingresos (en euros)	Hombre	Mujer	Total
0	9,6	37,6	24
Hasta 600	17,8	30,7	24,4
600-900	22,3	14,5	18,3
900-1.200	21,8	7,4	14,4
1.200-1.800	17,8	6,9	12,2
1.800-2.400	6,6	2	4,2
2.400-3.000	2	0,8	1,4
+ 3.000	2,1	0,1	1,1

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP, España 2003

Tabla 7
Nivel de estudios según ingresos medios
Por sexo, 1999-2002

Estudios	Hombres (ingresos en euros)		Mujeres (ingresos en euros)		% Total
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	
Menos que primarios	840,66	408,81	547,43	353,43	65,12%
Primarios	938,75	409,01	580,31	314,67	61,82%
Secundarios	1.010,42	460,2	708,3	456,83	70,10%
Universidad Diplomado	1.367,57	686,49	1.047,67	456,83	76,61%
Universidad Superior	1.605,39	825,44	1.116,89	514,21	69,57%
Universidad Postgrado	1.892,24	917,69	1.404,99	587,5	74,25%
Otros no reglados	1.250,75	750,73	951,42	430,59	76,07%
Total muestra	1.073,67	562,52	792,67	434,03	73,83%

Fuente: VI Informe Randstad, basado en Félix Requena Santos. La estructura ocupacional española. MTAS 2005

Tabla 8
Ocupaciones según diferencias porcentuales
entre mujeres y varones en los ingresos medios
y años de estudio medios
1999-2002

Ocupaciones	Ingresos	Años estudio
	% Diferencia mujeres respecto a hombres	% Diferencia mujeres respecto a hombres
Empresarios con asalariados	79,3	103,6
Autónomos	65,5	104,3
Pequeños propietarios agrícolas	73,4	110
Gerentes y directivos	81	112,6
Personal administrativo, comercial y técnico	74	100,9
Personal servicios	70,8	105,4
Obrero especializado industria y servicios	68,6	99,3
Obrero sin especialidad industria y servicios	70,5	104,4
Obrero agricultura y pesca	74,4	115,9
Total muestra	76,2	115,9

Fuente: VI Informe Randstad, basado en Félix Requena Santos. La estructura ocupacional española. MTAS 2005

Tabla 9
Nivel de estudios por sexo
En %

Estudios	Hombres	Mujeres	Total
Sin estudios	9,7	14,8	12,3
Primaria	47,1	47,4	47,3
Secundaria	14,3	12,5	13,4
Formación Profesional	12,4	10,7	11,5
Medios universitarios	7,0	8,1	7,6
Superiores	9,4	6,6	8,0

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP (España) CIS 2003

Tabla 10
Nivel educativo de los entrevistados
Por sexo, 1999-2002

Nivel educativo	Hombres		Mujeres	
	nº	%	nº	%
Menos que primarios	981	6,5	409	4,6
Primarios	3.055	20,3	1.251	14,2
Secundarios	8.351	55,4	4.686	53,3
Universitario Diplomado	1.124	7,5	1.242	14,1
Universitario Superior	1.147	7,6	906	10,3
Universitario Postgrado	282	1,9	198	2,3
Otros no reglados	124	0,8	100	1,1
Total muestra	15.064	100	8.793	100

Fuente: VI Informe Randstad, basado en Félix Requena Santos. La estructura ocupacional española. MTAS 2005

Tabla 11
Ocupaciones del segmento primario
y secundario
Por sexo. En %. 1999-2002

Ocupaciones	Hombres	Mujeres
Segmento primario	53,64	44,29
Segmento secundario	46,36	55,71

Fuente: VI Informe Randstad, basado en Félix Requena Santos. La estructura ocupacional española. MTAS 2005

Tabla 12
Tipo de relación laboral
Por sexo. En %

Relación laboral	Hombres	Mujeres
Asalariado fijo (a sueldo, comisión, jornal etc.)	59,8	40,2
Asalariado eventual o interino (a sueldo, comisión, jornal)	45,6	54,4
Empresario o profesional con asalariados	73,8	26,2
Profesional o trabajador autónomo (sin asalariados)	62,5	37,5
Ayuda familiar (sin remuneración reglamentada)	20	80

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP (España): CIS-2003

Tabla 13
Ocupación por sectores de actividad,
desglosando el sector servicios
Por sexo. En %. 1999-2002

Sector	Muestra total	Total servicios	Hombres	Total servicios	Mujeres	Total servicios
Agricultura	6,2		7,9		3,2	
Industria	30		39,2		14,3	
Servicios tradicionales	39		34,5		46,8	
Servicios de la nueva economía	11		9,6		13,3	
Servicios de la sociedad de la Información y el conocimiento	13,8		8,7		22,5	
		63,8		52,8		82,6

Fuente: VI Informe Randstad, basado en Félix Requena Santos. La estructura ocupacional española. MTAS 2005

Centrándonos en la educación la primera constatación es que a nivel de población global las mujeres tienen menos formación que los hombres según se constata en la tabla 9. Un 14,8% de mujeres frente al 9,7% de hombres declaran no tener estudios y un 43,1% de los hombres tienen estudios secundarios o superiores frente al 37,9% de las mujeres. Los datos de la tabla 9 se refieren a la población española de ambos sexos de más de 18 años. Si nos centramos ahora en la población trabajadora y según datos extraídos de la muestra de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del MTAS⁸ los resultados son los de la tabla 10.

Ahora la situación cambia. Un 26,8% de hombres frente a un 18,8% de mujeres tienen unos estudios de menos que primarios o primarios.

⁸ Félix Requena Santos: La estructura ocupacional española. Un análisis de la Encuesta de Calidad de Vida en el trabajo. Madrid 2005

Dentro de los estudios secundarios (donde se concentran alrededor del 50% de los ocupados) los hombres destacan un poco sobre las mujeres, 55,4% frente al 53,3% de las mujeres. En los niveles universitarios encontramos a un 26,7% de mujeres frente a un 16% de hombres.

En conjunto y de los datos manejados podemos concluir que a nivel general la mujer presenta un déficit de formación respecto al hombre, lo que en parte explica sus desventajas en el mundo laboral, pero por otro lado cuando trabaja a la mujer se le exige una formación mayor que al hombre.

1.4. Discriminación ocupacional

Una forma simple de agrupar el mercado de trabajo es la de dividirlo entre segmento primario y secundario. El segmento primario⁹ es el que agrupa los puestos laborales con mejores salarios, condiciones de trabajo, posibilidades de promoción y mayor estabilidad en el empleo. El segmento secundario está formado por puestos peor pagados, con condiciones de trabajo precarias, con pocas posibilidades de promoción y con una alta tasa de inestabilidad y rotación en el empleo.

A partir de esta división podemos apreciar en la tabla 11 como las mujeres están unos 10 puntos por encima de los hombres en el sector secundario y 10 puntos por debajo en el primario. Es decir, la probabilidad de ocupar un trabajo de poca calidad es sensiblemente mayor en la mujer que en el hombre.

La tabla 12 confirma casi literalmente los datos anteriores. De los que en la muestra del ISSP son asalariados fijos un 59,8% son hombres frente al 40,2% de mujeres, mientras que la relación se invierte con la categoría de asalariados eventuales o interinos donde las mujeres representan el

54,4% frente al 45,6% de los hombres.

La distribución de la mano de obra femenina por sectores presenta un modelo muy diferenciado del de los hombres tal como se comprueba en la tabla 13. Los hombres presentan un equilibrio en su presencia en el sector industrial (39,2%) y de servicios (52,8%) mientras que la mujer tiene una presencia mayoritaria en el sector servicios (82,6% del total de mujeres) y dentro de estos en el sector de servicios tradicionales.

La presencia femenina porcentualmente importante en el sector de la economía del conocimiento no debe exagerarse. Todo depende de lo que se entienda por el término y las profesiones que abarque. El pie de página¹⁰ recoge el desglose de ocupaciones de este subsector donde se comprueba su amplitud y poca definición.

En la categoría de profesionales las mujeres en España copan el 50% de trabajos según un Informe de la OIT¹¹ de Linda Wirth donde se confirma por otro lado el progreso de las mujeres en los países Bálticos y en algunos de la antigua Europa del Este donde copan más del 70% de los trabajos profesionales.

Sin embargo y ya dentro de los empleos profesionales se da una segregación. Citando a L.Wirth: *«Tradicionalmente, la ingeniería, las ciencias físico-químicas, la justicia, el derecho y la administración de servicios de salud son considerados como empleos «masculinos» y el trabajo de bibliotecarias, enfermeras y docentes (especialmente en la instrucción primaria) son considerados como «empleos femeninos»...El banco de datos SEGREGAT de la OIT en datos reunidos en el 2000 sobre 28 países... muestran*

9 Félix Requena Santos. La estructura ocupacional en España. Un análisis de la Encuesta de Calidad de Vida en el trabajo. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. 2005. pag. 49

10 Servicios tradicionales: comercio al mayor y al menor; reparaciones domesticas. Hostelería. Actividades diversas de servicios personales etc. Servicios nueva economía: transporte aéreo. Actividades anexas al transporte. Instituciones financieras y seguros. Actividades asociativas etc. Servicio de la Sociedad de la Información y del conocimiento. Actividades informáticas, investigación y desarrollo; Educación, Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales; actividades recreativas, culturales y deportivas.

11 Wirth L.: Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Actualización. 2004.

que la enfermería es el empleo en donde más predominan las mujeres. En 16 de estos países la media de participación de las mujeres en enfermería fue de un impresionante 86 por ciento...las mujeres bibliotecarias seguían a las enfermeras con un promedio de participación del 70% en los 28 países».

En España y trabajando sobre algunos de los grupos profesionales de Segregat encontramos una distribución parecida a la general citada por L.Wirth y que es la que refleja la tabla 14¹². Enfermería, Bibliotecarias y Ciencias Sociales y Educación Primaria agrupan en España el grueso de la ocupación femenina estando bastante o muy subrepresentadas en las ocupaciones técnicas.

Una mayor desagregación la encontramos en la tabla 15 que recoge aquellas profesiones y oficios donde la mujer está más representada en términos absolutos que el hombre. Los datos son para el año 1990, último en el que tenemos una desagregación como la que incluye la tabla 15.

Una vez más se comprueba que la máxima concentración se da en el sector servicios solo encontrando en la industria mayor presencia femenina en el sector textil y de la confección que tradicionalmente han sido sectores «feminizados» como también es el caso del sector tabacos.

1.5. Discriminación contractual

La tabla 16 nos indica que en relación a la temporalidad contractual la situación del hombre y la mujer presenta porcentajes similares.

Por los datos de la tabla 17 se constata que donde se da una diferencia creciente a favor de las mujeres es en los contratos tiempo parcial, una

modalidad de momento poco utilizada en España. El reflejo de este incremento en el número de mujeres que trabajan con contrato a tiempo parcial lo encontramos en las horas semanales trabajadas que aparecen en la tabla 18.

Hasta el tramo de 31-35 horas siempre el porcentaje de mujeres de los que trabajan en esa franja horaria es mayor que el de hombres. La situación se invierte a partir del tramo de 36-40 horas y en adelante donde el porcentaje de hombres supera siempre al de mujeres.

Los datos contractuales y de jornada laboral son claves desde el punto de vista de acumulación de capital profesional¹³. La mujer tiene mayores dificultades que el hombre para hacer acopio de este capital, debido a la menor intensidad y a la menor cantidad de horas de trabajo acumuladas, un handicap en el desarrollo de su carrera profesional, y una importante pérdida de capital humano.

Tabla 14
Participación en diversas profesiones
Por sexo. En %. España 2000

Profesión	Hombres	Mujeres
Físicos y químicos	69,84	30,16
Matemáticos	53,98	45,45
Profesionales computación	79,66	21,49
Arquitectos	89,07	10,88
Profesionales de la salud (sin enfermería)	57,08	42,86
Enfermería	19,24	80,76
Educación Universitaria	61,39	38,61
Educación secundaria	46,43	53,57
Educación primaria	29,11	70,86
Bibliotecaria	38,81	60,45
Ciencias Sociales	42,73	57,27
Técnicos ingeniería	78,97	20,96
Secretarías y asimilados	34,21	65,68
Cuidados personales	14,61	84,90

Fuente: VI Informe Randstad, basado en Segregat. OIT 2000

12 A la hora de interpretar los datos de la tabla hay que tomar en consideración que la población activa femenina en España es porcentualmente inferior a la masculina

13 Los comentarios que siguen son parte del trabajo de la profesora Ana Laborda para el Iller. Informe Randstad: las políticas de conciliación.

Tabla 15
Profesiones donde las mujeres superan en términos absolutos a los hombres
Por sexo. En %. España 1990

Profesión	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres sobre total
Dependientes de comercio	656.400	292.200	364.200	55,48
ATS y auxiliares de medicina	259.200	55.300	203.900	78,67
Profesores	457.500	188.700	268.800	58,75
Taquígrafos y mecanógrafos	67.500	3.700	63.800	94,52
Encargados de personal de servicios domésticos en establecimientos, hogares y similares	8.200	3.900	4.300	52,44
Personal de servicios en establecimientos, hogares y similares	269.700	7.100	262.600	97,37
Conserjes, porteros, personal de limpieza edificios y similares	501.400	120.600	380.800	75,95
Trabajadores del lavado, limpieza y planchado de ropa	28.600	4.700	23.900	83,57
Personal de servicios de peluquería y tratamientos de belleza	104.900	21.500	83.400	79,50
Trabajadores de la preparación y obtención de productos textiles y similares	94.400	41.800	52.600	55,72
Trabajadores de la elaboración de tabaco	5.700	1.700	4.000	70,18
Trabajadores de la confección de prendas de vestir	207.100	40.100	167.000	80,64

Fuente: VI Informe Randstad, basado en Segregat. OIT 1990

Tabla 16
Contratación temporal
Por sexo. En miles. España 2000-2004

Año	Total contratos hombres	Contratos temporales hombres	Total contratos mujeres	Contratos temporales mujeres	% temporalidad hombres	% temporalidad mujeres
2000	7.984	7.275	5.845	5.345	91,1	91,4
2001	8.012	7.281	6.044	5.470	90,9	90,5
2002	8.042	7.328	6.136	5.568	91,1	90,7
2003	8.247	7.548	6.420	5.849	91,5	91,1
2004	9.086	8.310	7.264	6.620	91,5	91,1

Fuente: VI Informe Randstad, basado en Boletín de estadísticas laborales. No. 179-180.MTAS.2005

Tabla 17
Contrato a tiempo parcial
Por sexo. En miles. España 2000-2004

Año	Tiempo parcial hombres	Tiempo parcial mujeres	Diferencial en contratación tiempo parcial
2000	936	1.573	637
2001	957	1.707	750
2002	1.052	1.906	854
2003	1.099	2.024	925
2004	1.291	2.430	1.139

Fuente: VI Informe Randstad, basado en Boletín de estadísticas laborales. No. 179-180.MTAS.2005

Tabla 18
Horas por tramo
Por sexo. En %

Horas	Hombre	Mujer
0-10	4,3	95,7
11-20	26,9	73,1
21-30	21	79
31-35	37,7	62,3
36-40	61,1	38,9
41-50	65,3	34,7
51-60	73,2	26,8
+60	80,9	19,1

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP (España). CIS 2003

La tabla 19 es elocuente a la hora de reflejar la discriminación laboral que sufren las mujeres donde se nos muestra los movimientos entre diferentes situaciones contractuales de hombres y mujeres en un periodo de cinco años. Las conclusiones son evidentes:

- 1 Si al inicio del periodo considerado la situación laboral es de jornada completa, la probabilidad de que al final de periodo también lo sea es mayor para hombres que para mujeres.
- 2 Si al inicio del periodo considerado la situación laboral es de jornada a tiempo parcial, es más probable que las mujeres permanezcan en ese estatus al final de periodo que los hombres.
- 3 Cuando un hombre que trabaja a tiempo completo cambia de estatus, en la mayoría de las ocasiones pasa a desocupado. No siempre ocurre así en las mujeres, entre las que presenta una mayor incidencia el cambio a tiempo parcial.

Conclusiones

La conclusión ya adelantada es que las mujeres destinan menos tiempo y en forma más discontinua al trabajo, lo que repercute en la acumulación de capital profesional y, en consecuencia, en sus niveles de ingreso. Como veremos más adelante este hecho se agrava después del matrimonio o cuando se tienen hijos.

A partir de estas evidencias no es de extrañar que las mujeres estén pobremente representadas en ocupaciones y cargos de responsabilidad y eso por dos motivos. En primer lugar por las discontinuidades en su dedicación al trabajo que ya se han comentado. En segundo lugar, las mujeres están discriminadas por muchos empleadores que creen que las que tienen hijos pequeños están menos motivadas que las que no son madres o sus hijos son mayores, algo que constataremos más adelante. Esta se-

gunda explicación gana fuerza especialmente si consideramos que actualmente muchas de las ocupaciones que incorporan un cierto nivel de responsabilidad suelen implicar horarios dilatados, viajes y desplazamientos.

Tabla 19

Transiciones de empleo

Por sexo. Porcentaje de personas entre 20 y 50 años en el año inicial, según estatus laboral al final del periodo. Transiciones en 5 años (1994-98)

País	Mujeres			Hombres		
	Full-time	Part-time	Desocupada	Full-time	Part-time	Desocupado
Bélgica						
Full-time	82	11	8	96
Part-time	21	65	15
Dinamarca						
Full-time	83	7	10	95
Part-time	46	38	17	59	..	24
Francia						
Full-time	80	6	14	92	1	7
Part-time	26	39	35	47	32	22
Irlanda						
Full-time	71	19	10	94	3	3
Part-time	18	63	20	46	37	..
Italia						
Full-time	80	7	13	92	1	7
Part-time	32	50	18	55	28	17
Holanda						
Full-time	64	28	8	96	2	2
Part-time	16	71	14	61	26	13
Portugal						
Full-time	83	6	11	95	1	5
Part-time	51	39	11	80
España						
Full-time	78	4	17	92	1	6
Part-time	29	34	37	72	9	19
Alemania						
Full-time	81	9	11	91	2	7
Part-time	24	64	12	52	38	..
Reino Unido						
Full-time	79	12	9	95	1	4
Part-time	28	56	16	70
Media OCDE						
Full-time	78	10	12	94	2	5
Part-time	30	50	20	61	28	19

.. Menos de 10 observaciones

Fuente: VI Informe Randstad, basado en OCDE 2002

2

¿Quiere la
mujer española
insertarse
en el mercado
de trabajo?
¿En qué
condiciones?

¿quiere la mujer española insertarse en el mercado de trabajo? ¿en qué condiciones?

¿Hasta donde esta discriminada en el trabajo la mujer española? Es decir ¿hasta donde existe un gap entre lo que quiere y puede y lo que consigue (en relación a los hombres), y hasta donde ese gap se entiende como normal por las mujeres (y los hombres)?

La respuesta con la información que tenemos a día de hoy no es taxativa pero nos da algunas pistas de reflexión.

En la tabla 20 tenemos datos para algunos países de la OECD de la opinión de las parejas con un hijo sobre la vinculación preferida con el mundo laboral. Centrándonos en las cifras de España los resultados son relevantes. Un 56,9% ejerce la función de ama de casa con un marido que trabaja, de lejos el porcentaje más alto en Europa donde la media es del 37,9%¹⁴. De ese 56,9% un 19,7% de las parejas están de acuerdo con la situación de ama de casa, también el porcentaje más alto de Europa cuya media se mueve en el 13,2%.

Podemos contrastar estas cifras con las obtenidas con la encuesta del ISSP¹⁵ en su versión internacional. El gráfico 7 recoge las respuestas afirmativas para los años 1994 y 2002 a la pregunta: «La responsabilidad del hombre es trabajar y la de la mujer cuidar de la casa y familia»¹⁶

Comprobamos que en todos los países hay un retroceso en las respuestas afirmativas. En el año 2002 en España entre un 20% y un 30% de la población apoya la idea de la diferenciación de roles, una cifra que nos coloca en una situación intermedia entre los diversos países encuestados.

¹⁴ La tabla no recoge todos los países pero la afirmación es cierta.

¹⁵ International Social Survey Programme. Family and Changing Gender Roles. 2002

¹⁶ Es interesante constatar en esta y en otras encuestas como nunca se hace la pregunta al revés por considerarlo irrelevante.

Tabla 20

Tipo de relación laboral preferida

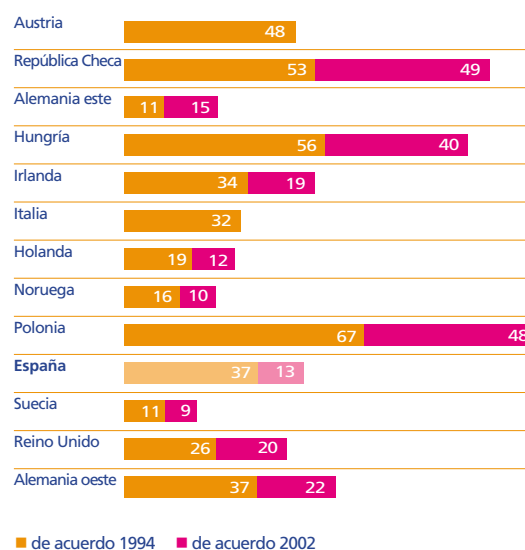
Parejas con al menos un hijo menor de seis años

País	Hombre pleno tiempo/mujer pleno tiempo	Hombre pleno tiempo/mujer tiempo parcial	Hombre pleno tiempo/mujer no empleada	Otras
España				
Actual	25,6	6,3	56,9	11,2
Preferida	59,7	11,6	19,7	9,0
Francia				
Actual	38,8	14,4	38,3	8,4
Preferida	52,4	21,9	14,1	11,7
Portugal				
Actual	74,5	4,7	18,7	2,2
Preferida	84,4	8,0	4,0	3,6
Holanda				
Actual	4,8	54,8	33,7	6,7
Preferida	5,6	69,9	10,7	13,8
Suecia				
Actual	51,1	13,3	24,9	10,7
Preferida	66,8	22,2	6,6	4,4
Media no ponderada				
Actual	34,4	19,1	37,9	8,5
Preferida	47,7	29,9	10,2	13,2

Fuente: VI Informe Randstad, basado en OECD employment outlook 2001

Gráfico 7

La responsabilidad del hombre es trabajar, la de la mujer cuidar a la familia



Fuente: VI Informe Randstad

¿quiere la mujer española insertarse en el mercado de trabajo? ¿en qué condiciones?

Tanto en las encuesta de la OECD como en la del ISSP la muestra poblacional no recoge la opinión de las mujeres por separado. Si queremos conocer con mas aproximación lo que piensan las mujeres españolas respecto a su inserción en el mercado laboral podemos utilizar los trabajos de la doctora Catherine Hakin¹⁷ en su estudio comparado entre Inglaterra y España alguno de cuyos datos que recoge la tabla 21.

De las respuestas a las preguntas A y B se deduce que en España entre un 62-68% de mujeres y entre un 60-67% de hombres consideran que hombres y mujeres deberían tener los mismos derechos frente al trabajo. La diferencia con Inglaterra es significativa en la pregunta A) con un 56% de ciudadanos ingleses que priorizan al salario del hombre como el principal.

Lo que el conjunto de datos de la tabla parecen indicar es que aproximadamente un 60-65% de mujeres en España querrían tener las mismas oportunidades laborales que los hombres y no admitirían la diferenciación de roles ni en el trabajo ni en casa. Por otro lado alrededor de un 30% preferirían la separación de roles o un papel de la mujer en el trabajo mas secundario (modelo de compromiso) que coincide con los datos obtenidos en la encuesta de la OECD y del ISSP anteriormente analizadas.

En cualquier caso la pregunta G es determinante respecto a la realidad. Sólo un 18% de mujeres dicen ser el principal salario frente a un 68% que dicen que lo es el de la pareja u otra persona.

La tabla 22 refuerza el comentario de que la realidad es más fuerte que el deseo. Casarse en España afecta seriamente a la presencia laboral de la mujer mientras que no afecta en absoluto a los hombres. Concretamente la tabla 22

17 Hakin C: Models of the family in Modern Societies: Ashgate. 2004

ilustra sobre la situación laboral de hombres y mujeres después de casarse pero antes de tener un hijo.

Hasta un 43,8% de mujeres no ha trabajado después del matrimonio frente a un 0,4% de hombres.

Por otro lado la dependencia salarial de la mujer respecto a su pareja es abrumadora como se constata en la tabla 23 de la encuesta del ISSP para España.

De la tabla 23 se deduce que 82,8% de los hombres declaran que sus parejas o no tienen ingresos, o los tienen inferiores a los suyos. Sólo el 10,6% declaran ingresos similares, y el 6,6% inferiores. Inversamente, entre las mujeres, el 46,1% declaran no tener ingresos, y sólo el 22,8% declaran tener igual o mayor nivel de ingresos que sus cónyuges, unos resultados similares a los obtenidos en un estudio de J. Rubery et.al¹⁸ donde se afirma: «Alrededor del 75% de las esposas españolas dependen financieramente de sus maridos porque pocas mujeres permanecen en su empleo después de casarse, entre un 20-25%»

Un comentario que marcha en el mismo sentido que el de la Profesora Hall¹⁹: «La mayoría de parejas donde ambos aportan un salario no son parejas salarialmente equilibradas. La dependencia financiera de las esposas o compañeras respecto a los esposos o compañeros sigue siendo la norma a l comenzar el siglo XXI»

18 Rubery J, Smith M, Fagan C y Grimshaw D: Women and European Employment. London and New York. Routledge. 1998

19 Hall C: op.cit.pag.30

¿quiere la mujer española insertarse en el mercado de trabajo?
¿en qué condiciones?

Tabla 21
Opinión de la mujeres

Cuestión	Inglaterra			España		
	Todos	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres
A. Incluso cuando la mujer trabaje, el hombre es el que aporta el salario mas importante						
% que están de acuerdo o indiferentes	56	58	54	39	40	38
B. En caso de alto desempleo las esposas deben permanecer en casa						
% que están de acuerdo o indiferentes	34	35	33	32	33	32
C. La responsabilidad mas importante para aportar ingresos al hogar es:						
Del hombre	27	30	25	25	27	23
De ambos por igual	72	69	74	74	72	76
De la mujer	1	1	1	1	1	1
D. La responsabilidad última en el trabajo doméstico es:						
Del hombre	1	2	1	2	3	2
De ambos por igual	70	72	68	74	72	76
De la mujer	29	27	32	24	25	22
E. % que seguiría trabajando sin tener necesidad económica						
	60	62	58	50	52	48
F. Modelo de familia ideal						
Igualitaria	44	46	42	66	65	67
Compromiso	39	35	41	20	20	19
Separación de roles	17	19	17	14	15	14
H. Modelo de familia ideal en ausencia de presiones económicas						
Igualitaria				65	64	66
Compromiso				18	18	18
Separación de roles				17	18	16
G. Principal salario en su familia						
Usted	50	69	33	40	65	18
Ambos por igual	11	12	10	13	12	13
Pareja	27	6	46	28	3	50
Otras personas	12	14	11	19	20	19
Base 100%	3.651	1.691	1.960	1.211	595	616

Fuente: VI Informe Randstad, basado en los trabajos de la doctora Catherine Hakin en su estudio comparado entre Inglaterra y España

Tabla 22
Tabla de contingencia
Después de casarse y antes de tener hijos
Por sexo. España 2003

Situación laboral		Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	Recuento	678	411	1.089
	% sexo	99,1	47,1	70
Media jornada	Recuento	3	79	82
	% sexo	0,4	9,1	5,3
No ha trabajado	Recuento	3	382	385
	% sexo	0,4	43,8	24,7
Total recuento		684	872	1.556

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP (España). CIS 2003

Tabla 23
Tabla de contingencia
¿Quién tiene mayores ingresos en la pareja?
Por sexo. En %. España 2003

Situación laboral	Hombres	Mujeres	Total
Mi cónyuge (o pareja) no tiene ingresos	46,8	4,1	24,5
Mis ingresos son mucho mayores	21,3	2,9	11,7
Mis ingresos son algo mayores	14,7	2,9	8,6
Tenemos aproximadamente los mismos ingresos	10,6	12,9	11,8
Mi cónyuge/pareja tiene ingresos algo mayores	5,1	17,3	11,5
Mi cónyuge/pareja tiene unos ingresos mucho mayores	1,1	13,8	7,7
Yo no tengo ingresos	0,4	46,1	24,3

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP (España). CIS 2003

la centralidad del trabajo

la centralidad del trabajo

Una de las razones que explican la desigual situación de la mujer en el trabajo deriva de la diferente centralidad que tiene el trabajo para la mujer y el hombre.

La «centralidad del trabajo»²⁰ define la orientación y grado de compromiso de las personas con su trabajo más allá de puras motivaciones financieras. La Doctora C.Hakin²¹ estudia la centralidad del trabajo para los hombres y mujeres de su muestra obteniendo los resultados que aparecen en la tabla 24.

Utilizando el criterio de centralidad el trabajo es marcadamente masculino, al menos para los que viven en pareja. Solo un 13% de mujeres españolas casadas lo colocan en el centro de sus vidas frente a un 44% de hombres (un 55% en Inglaterra).

La centralidad no es sin embargo una variable dicotómica. El trabajo puede ser el centro de la vida, lo puede ser el hogar o puede ser una combinación de las dos cosas. Los resultados de éstas alternativas para hombres y mujeres en España según C.Hakin son las que aparecen en la tabla 25 para las mujeres y 26 para los hombres.

El primer elemento a resaltar es que la encuesta no considera para los hombres la alternativa «centrado en el hogar» porque obtiene unos resultados irrelevantes. No es una situación atractiva para ningún hombre de la muestra mientras que sí lo es para un aproximadamente 15% de la muestra de mujeres. El segundo es que las mujeres que quieren trabajar priorizan de forma significativa el equilibrio entre trabajo y no trabajo mientras que los hombres equilibran sus prioridades entre los que prefieren centralidad en el trabajo y los que buscan un equilibrio entre el trabajo y el no trabajo.

²⁰ Traducción literal de "Work centrality"
²¹ Hackin C.op.cit

Conviene destacar que entre las mujeres que trabajan en España un 28% están prioritariamente centradas en el trabajo frente a un 17% en Inglaterra. Sin embargo esa prioridad baja en España al 12% cuando se trata de mujeres casadas lo que refuerza la idea ya estudiada de que en España (y en muchos países) estar casada y tener hijos es bastante incompatible con el trabajo.

Tabla 24
Centralidad del trabajo
 En %. 2004

País	Hombres casados	Mujeres casadas
Inglaterra	55	17
España	44	13

Fuente: VI Informe Randstad, a partir de Catherine Hakin. Models of the family in Modern Societies: Ashgate. 2004

Tabla 25
Distribución de estilos de vida entre mujeres
 En %. 2004

Estilo de vida	Centrado en el hogar	Equilibrio trabajo/no trabajo	Centrado en el trabajo
Inglaterra			
De 16-64 años	14	71	15
Esposas entre 20-59	13	77	10
Todas las que trabajan	11	72	17
Con contrato tiempo completo	14	62	24
Con Contrato tiempo parcial	8	84	8
España			
De 18-64 años	14	71	15
Esposas entre 20-59	15	73	12
Todas las que trabajan	5	67	28
Con contrato tiempo completo	4	63	33
Con Contrato tiempo parcial	7	79	14

Fuente: VI Informe Randstad, a partir de Catherine Hakin. Models of the family in Modern Societies: Ashgate. 2004

Tabla 26
Distribución de estilos de vida entre hombres
En %. 2004

Estilo de vida	Centrado en el hogar	Equilibrio trabajo/no trabajo	Centrado en el trabajo
Inglaterra			
De 16-64 años		51	49
Esposos entre 20-59		46	54
Todos los que trabajan		50	50
Con contrato tiempo completo		50	50
Con Contrato tiempo parcial		66	34
España			
De 18-64 años		60	40
Esposos entre 20-59		56	44
Todos los que trabajan		58	42
Con contrato tiempo completo		56	44

Fuente: VI Informe Randstad, a partir de Catherine Hakim. *Models of the family in Modern Societies: Ashgate. 2004*

Esta actitud frente al trabajo y su centralidad, menos importante para las mujeres que para los hombres responde evidentemente a los valores diferenciales inculcados a lo largo de los procesos de socialización.

La centralidad como valor es importante a la hora de explicar la situación laboral de las mujeres. Centrarse exclusivamente en el trabajo puede ser dañino. No hacerlo lo puede ser más. Diversos estudios²² basados en análisis longitudinales demuestran que cuando la mujer planifica su vida para poder trabajar en el futuro tiene, al llegar a los 35 años salarios un 30% superior a las que no planificaron su futuro en el trabajo. Por otro lado, las que se prepararon para ejercer una profesión que es la que realmente ejercen tienen a los 35 años salarios aun mayores

22 Shaw LB. *Unplanned Careers: The working lives of Middle-Aged Women*, Lexington, MA (1983)

3.1. Empleo femenino e hijos

La situación explicativa más fuerte de la discriminación laboral femenina es la maternidad. Hoy por hoy tener hijos tiene repercusiones laborales negativas para la mujer, aunque con intensidad variable según países. El impacto de la paternidad o maternidad sobre la tasa de empleo es significativamente diferente entre hombres y mujeres: las tasas de empleo femeninas caen, mientras que las de los hombres aumentan tabla 27.

En el caso español, partimos ya de una baja tasa de empleo femenino global del 54,6% (edades entre 25 y 54 años) frente a la media de la OECD del 73%, una tasa que además disminuye fuertemente hasta el 47,6% en presencia de un hijo, y hasta el 43,3% si hablamos de dos o más hijos mientras que paralelamente el 'gap' de género aumenta desde los 26,0 puntos si no hay hijos, hasta los 44,7 si hay un hijo (un 22,9 de promedio en los países OECD) y 48,6 si hay dos hijos (un 32,3% en OECD).

Por tanto y según la OECD incluso partiendo de tasas de ocupación comparativamente bajas el abandono por parte de la mujer del mercado de trabajo es en España muy pronunciado como consecuencia de tener hijos, una constatación que se refuerza con los datos obtenidos en la encuesta del ISSP. En la tabla (28) observamos como la tasa de ocupación masculina no se ve afectada por la existencia de hijos en edad preescolar pero si la femenina. Las que no trabajan suben al 55,9% (frente al 43,8% que no trabajaban después del matrimonio), las que trabajan a jornada completa bajan al 29,9% (del 47,1% después de casarse) y las que trabajan a media jornada crece hasta el 14,2% (desde el 9,1% después de casarse).

Cuando los niños se incorporan al sistema educativo la situación mejora un poco como se aprecia en la tabla (29). La inactividad se estabiliza en un 50%, la media jornada se mantiene y se recupera algo la jornada completa (35,2%).

Tabla 27
Empleo femenino y brecha entre sexos en presencia de hijos
Población entre 25 y 54 años. En%. 2000

País	Sin hijos		Un hijo		Dos o más hijos	
	Tasa de empleo	Brecha entre sexos	Tasa de empleo	Brecha entre sexos	Tasa de empleo	Brecha entre sexos
Australia	68,4	16,1	55,3	33,3	43,2	47,5
Austria	76	10,5	75,6	18,5	65,7	29
Bélgica	65,6	17,4	71,8	23,5	69,3	24,7
Canadá	76,5	6	74,9	14,9	68,2	23,6
República Checa	80,8	5,4	72,3	21,2	59,4	33,5
Dinamarca (1998)	78,5	7,7	88,1	3,5	77,2	12,9
Finlandia (1997)	79,2	0,1	78,5	11,8	73,5	19,7
Francia	73,5	9,6	74,1	18,7	58,8	32,9
Alemania	77,3	7,2	70,4	21,2	56,3	35,6
Grecia	53,1	31,1	53,9	40,3	50,3	45,4
Irlanda	65,8	14,1	51	33,2	40,8	43,2
Italia	52,8	26,2	52,1	40,9	42,4	49,9
Luxemburgo	68,7	21,3	65,8	30,4	50,1	46,1
Holanda	75,3	15,6	69,9	24,3	63,3	30,8
N. Zelanda (2001)	80,7	5,7	66,9	20,2	58,9	30,9
Noruega	82,9	5,9	83,3	-	78	-
Portugal	72,6	13,4	78,5	16,6	70,3	24,8
España	54,6	26	47,6	44,7	43,3	48,6
Suecia	81,9	-0,4	80,6	9,8	81,8	9,4
Suiza (2001)	84,3	9,4	75,5	19,7	65,5	32,5
Reino Unido	79,9	5,4	72,9	17,1	62,3	28,2
EEUU (1999)	78,6	7,2	75,6	17,4	64,7	29
Media OCDE	73,7	11,8	70,6	22,9	61,9	32,3

Fuente: VI Informe Randstad, basado en OCDE 2002

Tabla 28
Cuando un hijo suyo aún no estaba/está en edad escolar
Por sexo. En %

Situación laboral	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	99,4	29,9	60,5
Media jornada	0,3	14,2	8,1
No ha trabajado	0,3	55,9	31,4

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP (España): CIS 2003

Tabla 29
Después de que el hijo más pequeño (o único hijo) empezara a ir a la escuela
Por sexo. En %

Situación laboral	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	99,3	35,2	63,5
Media jornada	0,3	14,8	8,4
No ha trabajado	0,4	50,0	28,1

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP (España): CIS 2003

Este descenso significativo de la actividad laboral femenina, primero como resultado del matrimonio y después por la presencia de los hijos tiene evidentemente explicaciones económicas algunas de las cuales ya se trataron en profundidad en el IIIer. Informe Randstad sobre políticas de conciliación.

Sin embargo una explicación no explorada suficientemente tiene que ver con las creencias alrededor de la educación de los hijos y del papel que las madres (y los padres) juegan en esa educación. Para acercarnos a éste tema complejo se volverá a utilizar la encuesta del ISSP para España señalando que la posibilidad de desagregar la muestra que tenemos para España no la hemos tenido para los otros países por lo que no

ha sido posible establecer comparaciones. La tabla 30 recoge las respuestas a la pregunta: «es probable que a un niño en edad preescolar le perjudique que su madre trabaje». Más de la mitad de las mujeres (55%) encuestadas opinan que el niño en edad preescolar sale perjudicado si la madre trabaja, un porcentaje obviamente alto pero en todo caso inferior al de los hombres que en un 62,6% responde afirmativamente a la pregunta.

El análisis desagregado nos ofrece un panorama más detallado. El nivel educativo afecta al posicionamiento frente a la pregunta tal como se ve en la tabla 31 donde solo un 33,9% de los encuestados con educación superior está de acuerdo con la afirmación frente al 75,7% de los sin estudios.

La adscripción política medida por el voto también correlaciona con el posicionamiento frente a la pregunta, tal como se comprueba en la tabla 32 donde las mayores coincidencias en la posición de los votantes del PP y PSOE bastante alejados de los partidos tradicionales de izquierda.

Obviamente se pueden dar múltiples razones que expliquen porque un porcentaje tan elevado de hombres y mujeres en España entienden que trabajar puede afectar negativamente a un niño en edad preescolar. Una y muy importante tiene que ver desde luego con la dotación, calidad y precio de las guarderías, una de las asignaturas pendientes del país. Pero en fin, sean cuales sean las razones, cuando se entiende que trabajar puede afectar negativamente a un niño el trabajo no se va a ver como algo positivo y en la medida que se pueda se va a evitar. La orientación al trabajo se va por tanto a debilitar y en Genaro la cultura del trabajo.

Tabla 30
Es probable que a un niño en edad preescolar le perjudique que su madre trabaje
Por sexo. En %

Opinión	Hombres	Mujeres	Total
De acuerdo	62,6	55	58,7
En desacuerdo	37,4	45	41,3

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP (España). CIS 2003

Tabla 31
Es probable que a un niño en edad preescolar le perjudique que su madre trabaje
Por nivel de estudios. En %

Opinión	Sin estudios	Primaria	Secundaria	FP	Medios	Superiores	Total
De acuerdo	75,7	66,5	49,8	49,6	37,6	33,9	58,6
En desacuerdo	24,3	33,5	50,2	50,4	62,4	66,1	41,4

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP (España). CIS 2003

Tabla 32
Es probable que a un niño en edad preescolar le perjudique que su madre trabaje
Por grupos políticos. En %

Opinión	blanco + no	pp	psoe	.iu	ciu+pnv+cc +pa+ea	bng+erc+cha	otros	Total
De acuerdo	57,3	62,7	60	42,3	58,4	40,6	45,8	58,3
En desacuerdo	42,7	37,3	40	57,7	41,6	59,4	54,2	41,7

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP (España). CIS 2003

3.2. La orientación hacia el trabajo

Vamos acabar este Informe profundizando en uno de los aspectos más relevantes que se han discutido a lo largo del trabajo: la orientación de la mujer hacia el trabajo (y del hombre respecto a lo que piensa de la mujer). Una primera aproximación la hicimos páginas atrás al hablar de la centralidad el trabajo para la mujer, bastante inferior a la del hombre. Ahora nos centraremos en las mujeres y en su valoración del trabajo a partir de la encuesta para España del ISSP. Como veremos el panorama es complejo.

La Tabla (33) recoge las respuestas globales por sexo a la pregunta: «Trabajar esta bien, pero lo que la mayoría de las mujeres quieren es crear un hogar y tener hijos»

Un 45% de hombres y un 38% de mujeres estarían de acuerdo con esta afirmación, casi equilibrados con los que están en desacuerdo.

El trabajar o el tener estudios superiores elevan las cifras de los que no están de acuerdo (un 39,4% y un 16,8% respectivamente, cifras no desagregadas por sexo). De las que se dedican a sus labores, prácticamente todas mujeres, un 61% responden favorablemente a la pregunta.

La tabla (34) recoge por su parte las respuestas a la pregunta: «Ser ama de casa es tan gratificante como trabajar por un salario».

Las respuestas son parecidas a las anteriores con ligeros incrementos en los extremos. En cualquier caso, cerca de la mitad de la población encuestada, incluidas mujeres, de las que un porcentaje significativo se encuentra en edad de trabajar, valora como igualmente gratificante el ser ama de casa que trabajadora asalariada.

Tabla 33

Trabajar está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres realmente quiere es crear un hogar y tener hijos

Por sexo. En %

Opinión	Hombres	Mujeres	Total
Muy de acuerdo	4,3	4,3	4,3
De acuerdo	40,5	34,9	37,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12,9	15,4	14,2
En desacuerdo	35,5	32,9	34,1
Muy en desacuerdo	6,8	12,5	9,8

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP (España). CIS 2003

Tabla 34

Ser ama de casa es tan gratificante como trabajar por un salario

Por sexo. En %

Opinión	Hombres	Mujeres	Total
Muy de acuerdo	6,4	5,9	6,1
De acuerdo	38,2	33,9	35,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11,9	11,2	11,5
En desacuerdo	36,2	35,1	35,6
Muy en desacuerdo	7,3	13,9	10,8

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP (España). CIS 2003

Tabla 35

Para una mujer, la mejor forma de ser independiente es tener un trabajo

Por sexo. En %

Opinión	Hombres	Mujeres	Total
Muy de acuerdo	19	27,7	23,5
De acuerdo	58,9	55,1	56,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7,6	6,7	7,1
En desacuerdo	13,3	9,4	11,3
Muy en desacuerdo	1,1	1,1	1,1

Fuente: VI Informe Randstad, basado en ISSP (España). CIS 2003

Sin embargo las respuestas cambian radicalmente cuando lo que se pregunta refiera a la independencia lograda a través del trabajo. Concretamente la tabla (35) recoge las respuestas la pregunta: «Para una mujer, la mejor forma de ser independiente es tener un trabajo». Una amplia mayoría, un 77,9% de hombres y un 83,8% de mujeres están de acuerdo con la afirmación.

Y en este caso en concreto la situación laboral cambia muy poco el sentido de la respuesta tal como se aprecia en la tabla (36). Resaltar simplemente como un 86,8% de las dedicadas a sus labores contestan afirmativamente a la pregunta.

Tabla 36
Para una mujer, la mejor forma de ser independiente es tener un trabajo
 Por situación laboral. En %

Opinión	Trabaja	Jubilado o pensionista (anteriormente ha trabajado)	Pensionista (antes no ha trabajado, sus labores, etc.)	Parado y ha trabajado antes	Parado y busca su primer empleo	Estudiante	Sus labores	Total
De acuerdo	87,3	85,4	81,3	88,9	84,2	86,9	86,8	86,7
En desacuerdo	12,7	14,6	18,7	11,1	15,8	13,1	13,2	13,3

Podríamos acabar este apartado, que es el último, con el comentario de que hoy y en España un porcentaje importante de mujeres, alrededor del 40%, valoran de forma más positiva la vida familiar que el trabajo. Este porcentaje es imposible encontrarlo en los hombres algo que ya hemos visto anteriormente. Por otro lado, y en eso hay acuerdo, el trabajo tiene un valor instrumental en la medida que da independencia, una independencia a la que tal como ya se ha visto en páginas anteriores hoy y en España renuncia un alto porcentaje de mujeres españolas al acceder a la situación de casadas o madres.

Mientras el trabajo femenino siga siendo subsidiario del masculino y mientras la cultura social siga separando los roles del hombre y la mujer la desigualdad y la discriminación de la mujer en el trabajo continuará. Que haya disminuido es probablemente más el efecto de la evolución de la economía que la de los valores de igualdad. El resultado es para muchas mujeres esquizofrénico como bien señala Elisabeth Perle²³: *«En alguna medida la sociedad sigue esperando que una mujer banquera acompañe a sus hijos al dentista. Ella misma desea estar allí. Sin embargo esa misma sociedad espera que esté presente en una importante reunión a las tres. Ella también quiere estar. Si se toma la tarde para acompañar a sus hijos, perjudica su trabajo. Si no lo hace, daña a sus hijos. Lo más probable es que falte donde falte se sentirá culpable».*

23 Perle McKenna Elisabeth: No solo de trabajo vive la mujer. Ed. Vergara. 1999



902 14 00 00
www.randstad.es

good
to know
you