

La situación de la mujer en el mercado de trabajo con especial referencia al caso de Andalucía

Luis Toharia
(e Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno)

Departamento de Fundamentos de Economía e Historia Económica



II Conferencia andaluza de economía y presupuestos en clave de género

Málaga, 13 de diciembre de 2007



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Mujer y mercado de trabajo: esquema

- Los cambios de la posición de la mujer en el mercado de trabajo
- Los desajustes/desigualdades persistentes:
 - Tasas de ocupación
 - Tasas de paro
 - Diferencias salariales
 - Segregación ocupacional
 - Temporalidad y parcialidad
 - Descenso de natalidad
 - Reparto de las responsabilidades familiares
- 3. Retos para el futuro
 - Igualdad de oportunidades y de resultados
 - Conciliación de la vida personal y laboral
- 4. ¿Cómo conseguirlo?
 1. El papel del Estado
 2. El papel de los empresarios
 3. El papel de los sindicatos

Mujer y mercado de trabajo

➤ Cambios

- Mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo

➤ Desajustes/ Desigualdades

–Las tasas de ocupación femeninas son menores que las masculinas 

–Las tasas de paro femeninas son mayores que las masculinas 

–Persisten diferencias salariales importantes entre los hombres y las mujeres.

- Discriminación salarial 

- Segregación ocupacional/actividades 

–Las mujeres sufren mayores niveles de temporalidad y parcialidad (trabajos atípicos) 

–Descenso de la natalidad 

–Desigual reparto de las responsabilidades familiares 

Mujer y mercado de trabajo

➤ Retos

- ❑ Igualdad de oportunidades: Eliminar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo
- ❑ Alcanzar los niveles europeos de participación laboral y empleo 
- ❑ Conciliación de la vida familiar y laboral: reparto más igualitario de las tareas domésticas y de atención a niños y personas mayores

¿Qué hacer para reducir la desigualdad?

■ Gobiernos

- Promover la igualdad desde la legislación
- Políticas a largo plazo para aumentar los salarios mínimos
- Salarios en la Administración Pública como ejemplo
- Evaluar el impacto sobre la igualdad salarial de las políticas sociales, económicas y laborales (ej. Andalucía)
- Promover la formación y la igualdad de oportunidades
- Promover políticas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral
- Garantizar los mínimos para evitar la exclusión y marginación

¿Cómo?

- Ayudando a flexibilizar la jornada laboral:
 - Fomento del trabajo a tiempo parcial, una opción muy utilizada en otros países de la Unión Europea (efectos discutibles en España)
 - Fomento de la reorganización del tiempo de trabajo
 - El teletrabajo (positivo)
- Provisión de los servicios necesarios para la atención a niños y ancianos
- Contratos de fomento del empleo femenino
 - fomento de la estabilidad
- Programas de formación especiales
- Educar en los valores de la igualdad: sobre todo a los hombres

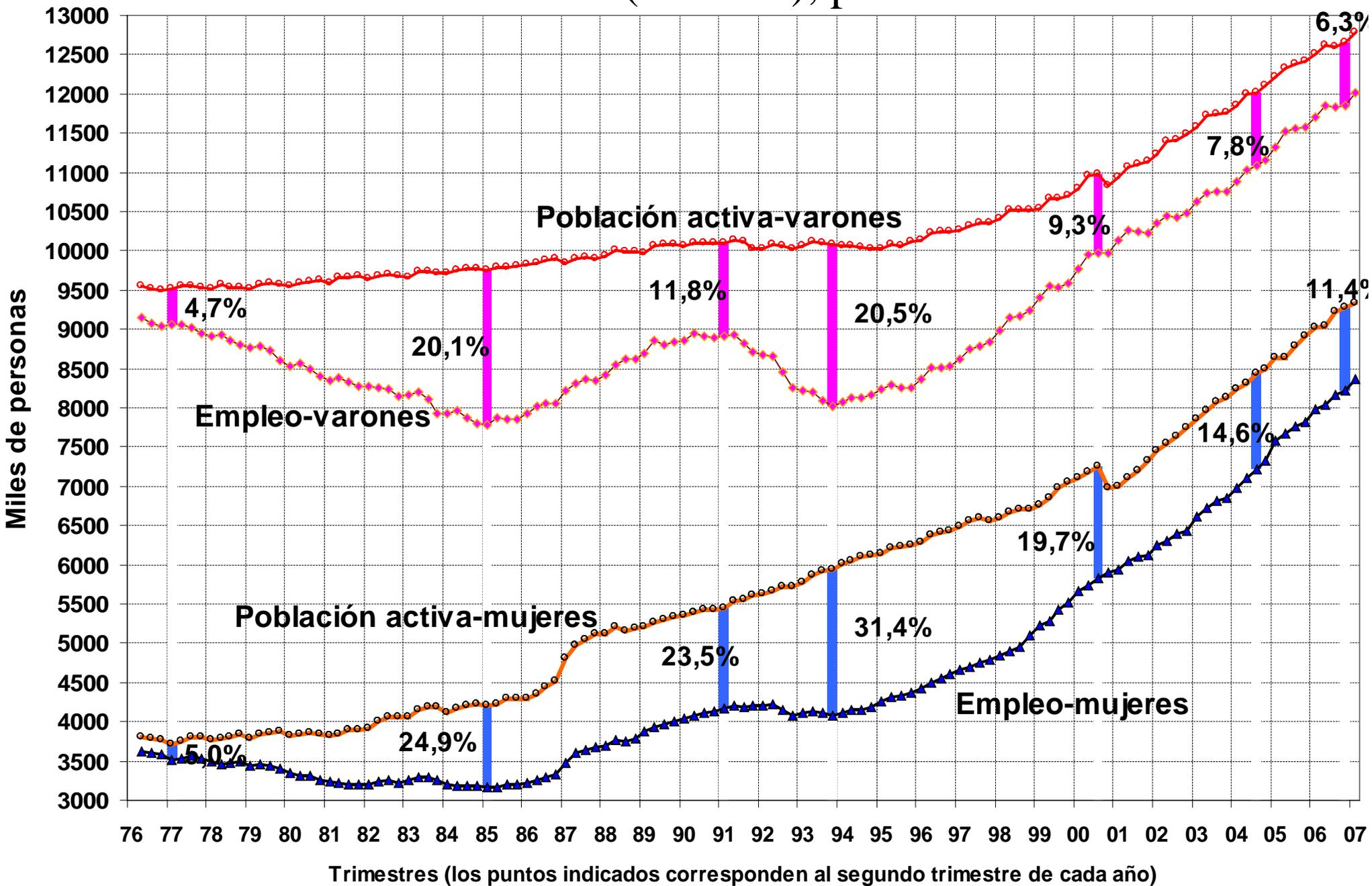
■ Empresarios

- Facilitar “auditorías” sobre igualdad proporcionando datos de salarios por sexo
- Terminar con la infravaloración del trabajo femenino en el sector privado
- Facilitar la formación en los sectores dominados por mujeres, incluyendo a las trabajadoras a tiempo parcial
- Flexibilizar el horario: valorar rendimiento más que horas realizadas
- Fomentar la reducción de jornada sin que suponga reducción de derechos de los trabajadores (ej. promoción profesional)
- Garantías de mínimos
- Respeto al “tiempo libre” de los trabajadores
- Aumentar el tiempo concedido para el cuidado de dependientes. Poner los medios.
- Fomentar el teletrabajo, facilitar el trabajo desde el hogar

■ Sindicatos

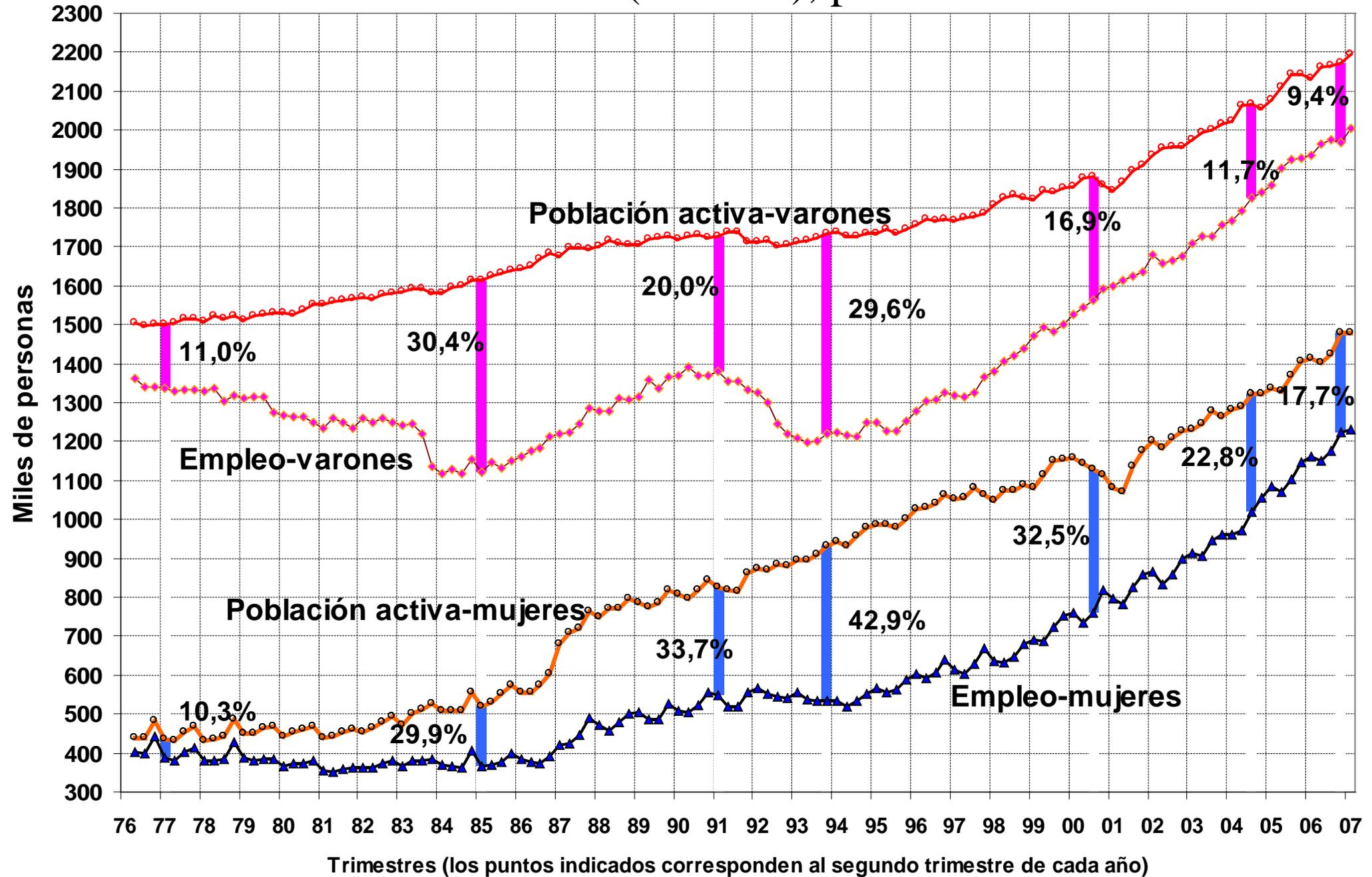
- Hacer de la igualdad salarial un objetivo central de la negociación colectiva
- Ejercer “presión” sobre empresarios y gobierno
- Mayor representación de mujeres

Actividad, empleo y paro en España, 1976-2007 (EPA-05), por sexo



Incremento total empleo desde 1994: 7,9 millones de los cuales 4,1 corresponden a mujeres

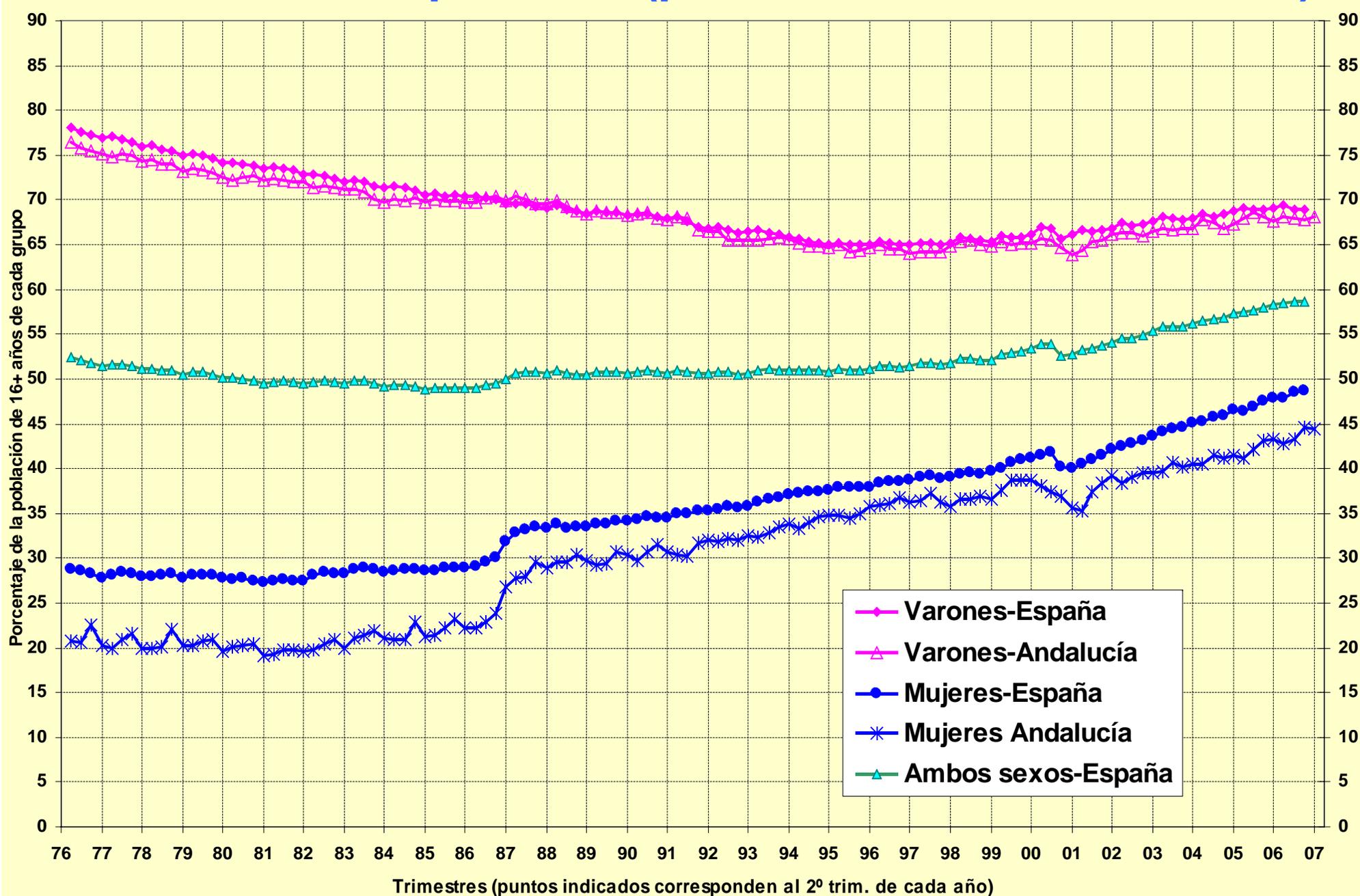
Actividad, empleo y paro en Andalucía, 1976-2007 (EPA-05), por sexo



Incremento total empleo desde 1994: 1,48 millones de los cuales 0,70 corresponden a mujeres



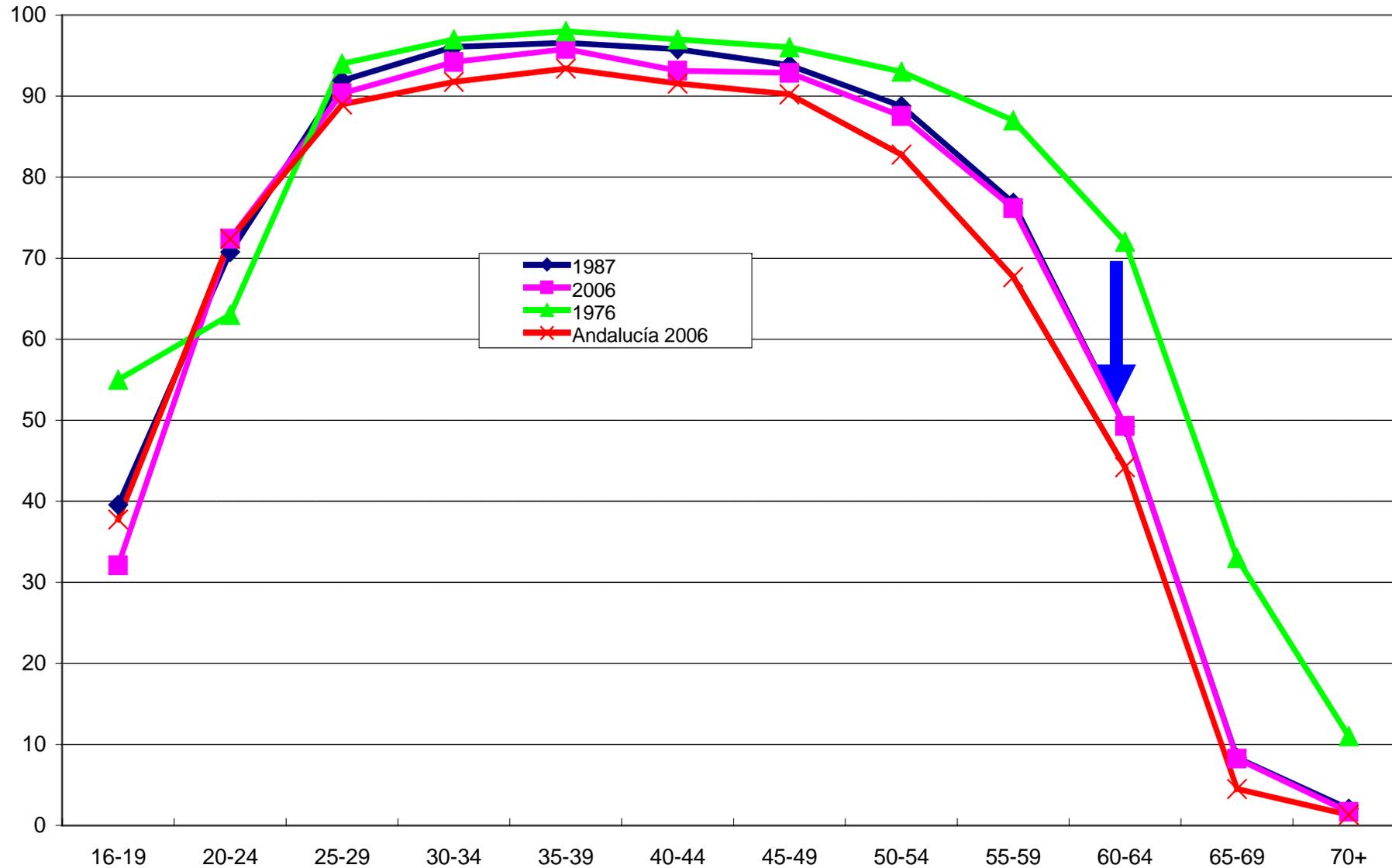
Tasas de actividad en España y en Andalucía, EPA 1976-2007, por sexo (población de 16 años o más)



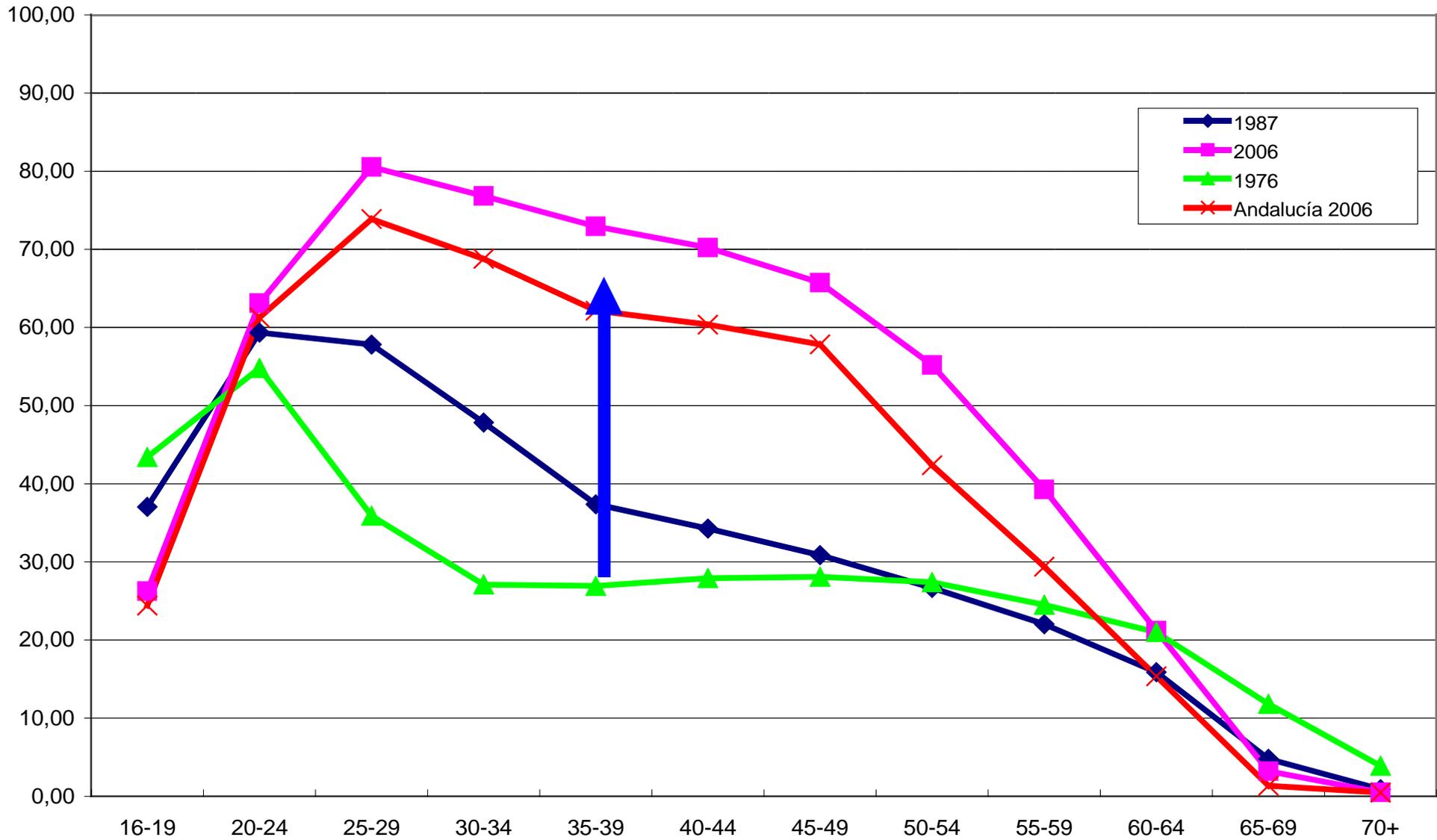
Mayor participación laboral femenina

- Papel de los movimientos ideológicos a favor de la “liberación de las mujeres”, el final del franquismo
- Explicaciones desde el propio mercado de trabajo
 - Aumento de los salarios reales y mejora del salario relativo de la mujer
 - Crecimiento del sector servicios
 - Cambios en la trayectoria laboral de las mujeres
 - Hay más incorporaciones al mercado
 - Las mujeres permanecen en él, aunque cambien sus circunstancias familiares
 - Disminución del número de hijos (causa->efecto?)
 - Aumento de la inversión en capital humano
 - Mayor inversión en capital humano → obligación de recoger frutos
 - Necesidad de “señalarse” en el mercado
 - Estar más/mejor formadas que los hombres: competencia
 - Ganar credibilidad: fama de trabajadoras inestables, fácil abandono

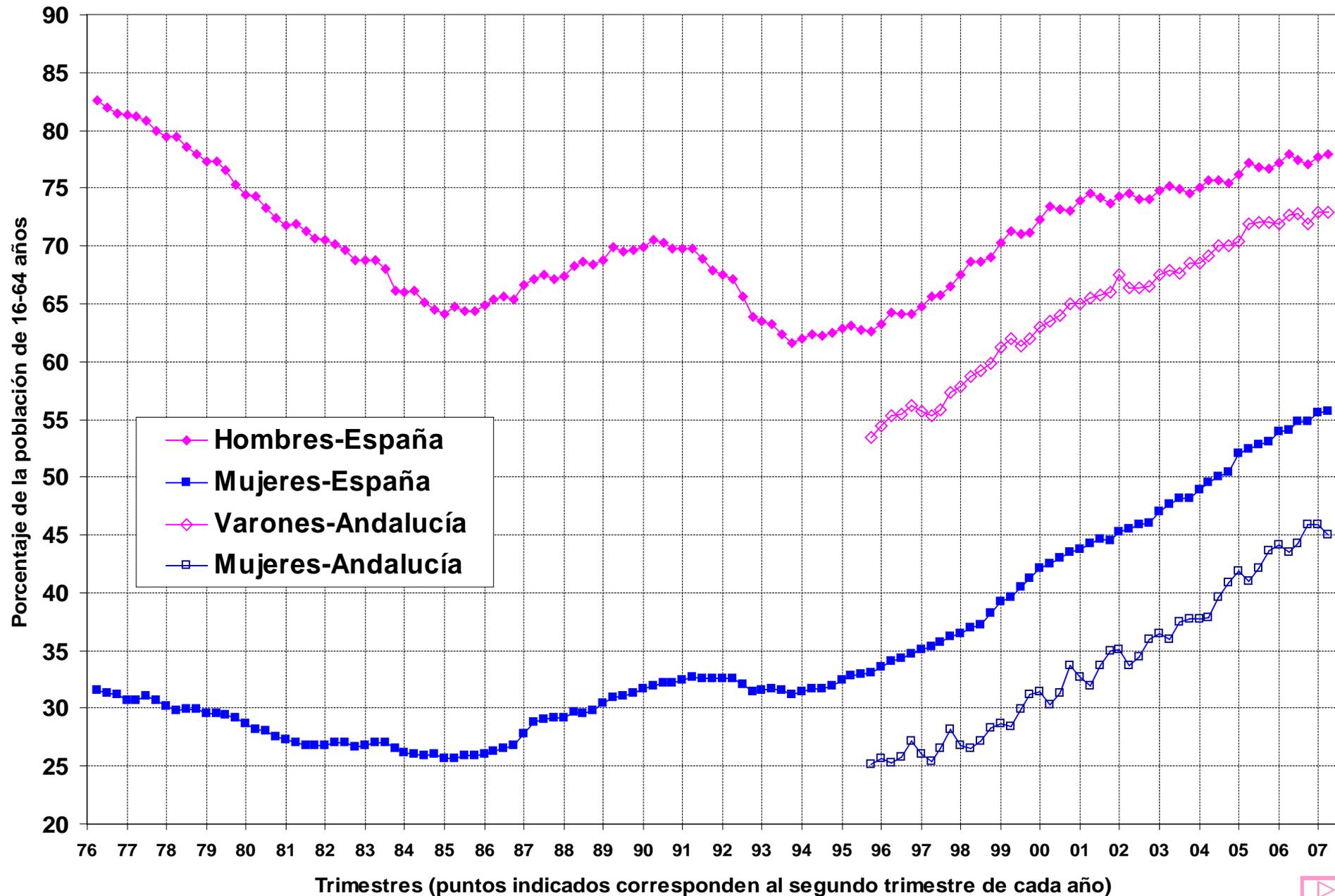
Tasas de actividad de hombres por grupos de edad, 1976, 1987 y 2006 (Fuente: EPA)



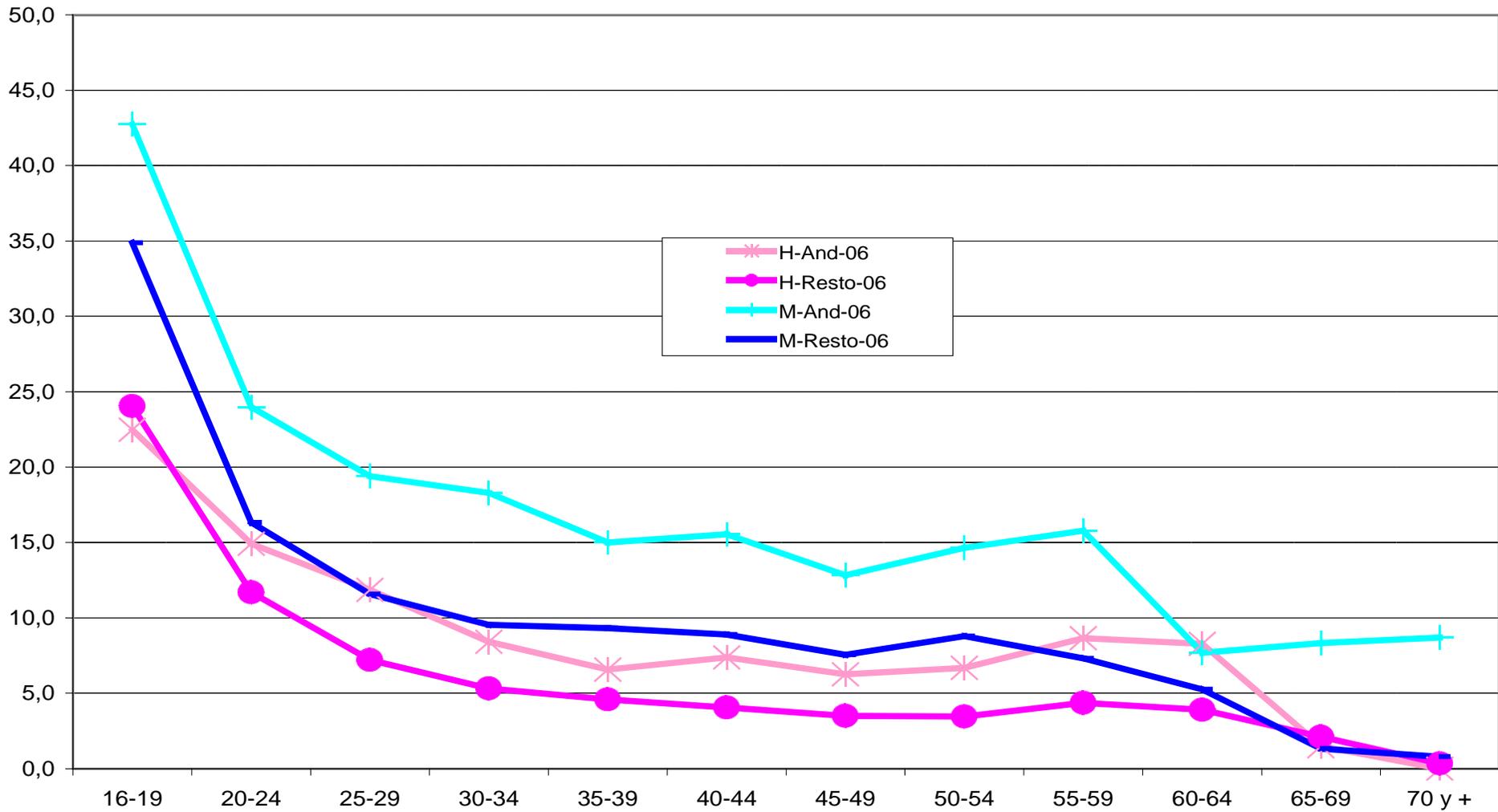
Tasas de actividad de mujeres por grupos de edad, 1976, 1987 y 2006 (Fuente: EPA)



Evolución de las tasas de empleo (16-64), por sexo en España (1976-2007) y Andalucía (1996-2007)



Tasas de paro por edades y sexo. Andalucía y resto de España, 2006



Diferencias salariales y discriminación

- **Importantes diferencias salariales:** El salario de las mujeres, por término medio, representa menos del 80 por ciento del de los hombres.
- **Discriminación salarial:** Las diferencias entre las mujeres y los hombres en cuanto a características personales y laborales sólo explican una parte de la diferencia bruta; el resto (en torno al 11%, o quizá más) puede atribuirse a otros factores (variables no consideradas por falta de información, generalmente interpretadas como “discriminación”, es decir, diferencia no “justificada”).
- **Andalucía frente a resto de España:** No se observan diferencias significativas en cuanto a la discriminación salarial

Diferencia salarial bruta y neta de las mujeres con respecto a los varones, 2005
 (Fuente: estimado a partir de la MCVL, edición de 2005)

	Andalucía	Comunidades menos desarrolladas	Comunidades más desarrolladas	España
Ingresos totales anuales	-22	-21	-26	-23
Diferencias netas (ingresos totales anuales)	-19	-21	-20	-21
Diferencias netas (bases de cotización anuales)	-15	-15	-14	-15
Diferencias netas (episodios de trabajo a tiempo completo)	-10	-12	-11	-11

¿Qué hay detrás de las diferencias salariales?

■ Educación

- A mayor nivel mayor salario
- A mayor nivel mayor brecha

■ Segregación sectorial

- Concentración en sectores con bajos salarios
- Feminización de un sector

→ disminución salario medio

■ Valoración del trabajo

- Las ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por hombres son más valoradas

¿Qué hay detrás de las diferencias salariales?

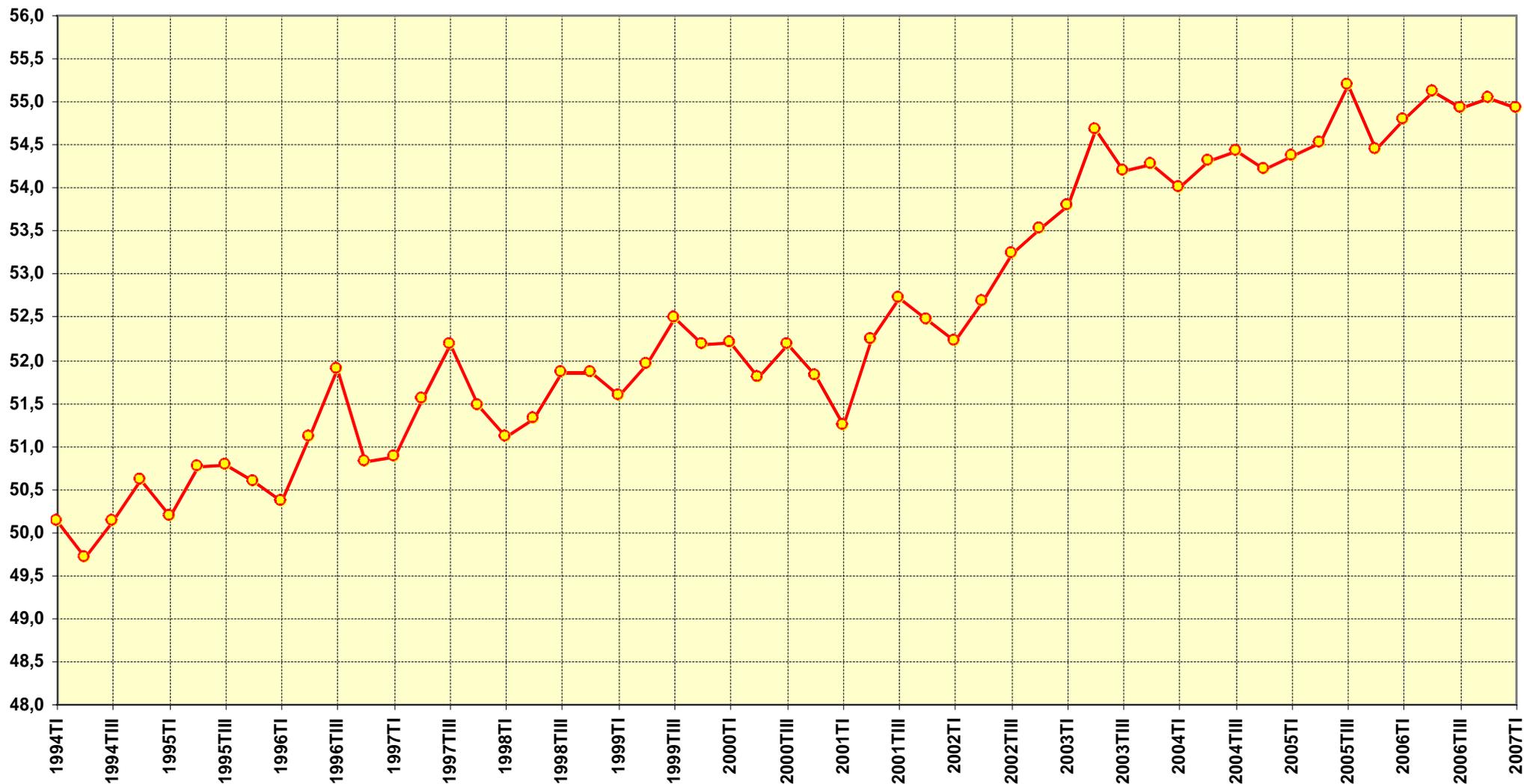
- Trayectorias laborales distintas
 - Menor número de horas trabajadas
 - No valoración del trabajo doméstico
 - Interrupciones
- Antigüedad en el empleo
- Poca presencia en puestos de responsabilidad
- Sistemas fiscales que asumen que el hombre es el sustentador principal
- Insuficiente presencia en la negociación colectiva
- Salarios mínimos muy bajos

¿Cuáles son los beneficios de la igualdad en las retribuciones?

- Mayor rendimiento de los trabajadores, motivación, cualificación,...
- Disminución de la dependencia económica de las mujeres
- Sistema equitativo de organización del trabajo
→ aumento de la productividad
- Nuevas oportunidades de empleo femenino
- Menor dependencia del estado del bienestar
- La igualdad como motor del desarrollo



Indice de segregación ocupacional de Duncan, 1994-2007 (EPA, ocupaciones a dos dígitos)



Ocupaciones en las que más del 70% son mujeres, España y Andalucía, 2006 (EPA)

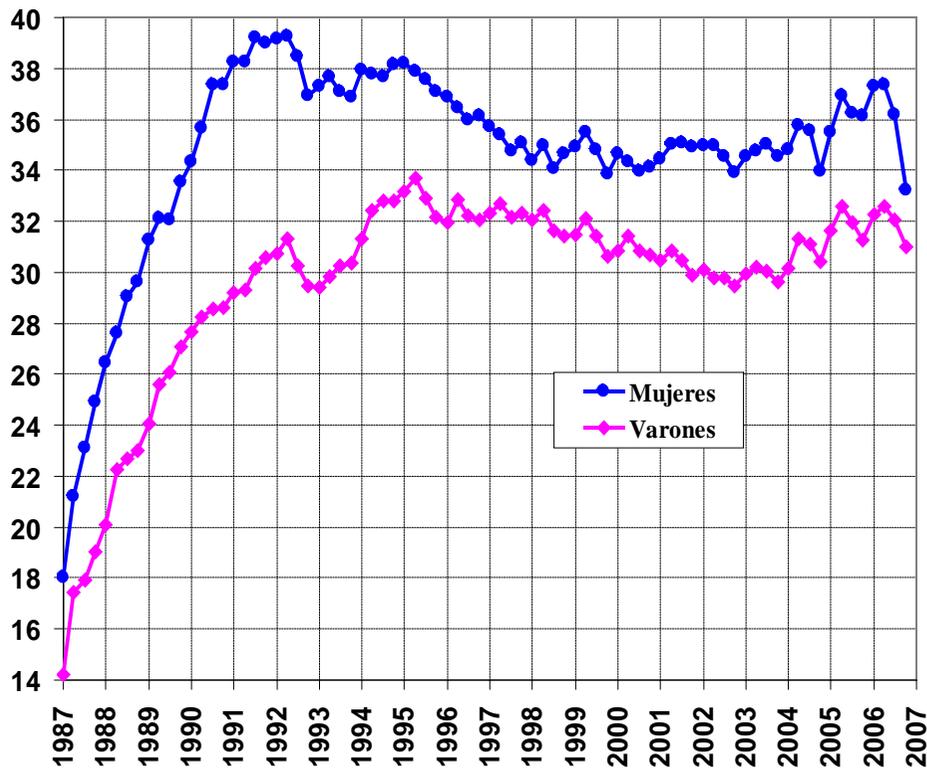
	Andalucía	España
91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios	94,1	92,7
51 Trabajadores en servicios personales	80,6	85,0
27 Prof.asociadas a titulación 1er ciclo en ciencias naturales y sanidad y asimilados, excepto ópticos y fisioterapeutas	73,2	83,2
44 Auxiliares administrativos (con tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	72,7	76,3
28 Prof. Asociadas a titulación 1er ciclo en enseñanza	72,3	75,7
45 Empleados administ. en trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas	71,2	74,6
43 Auxiliares administrativos (sin tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	63,9	71,1
46 Cajeros, taquilleros y otros asimilados en trato directo con el público	66,0	70,9
53 Dependientes de comercio y asimilados	64,9	69,9



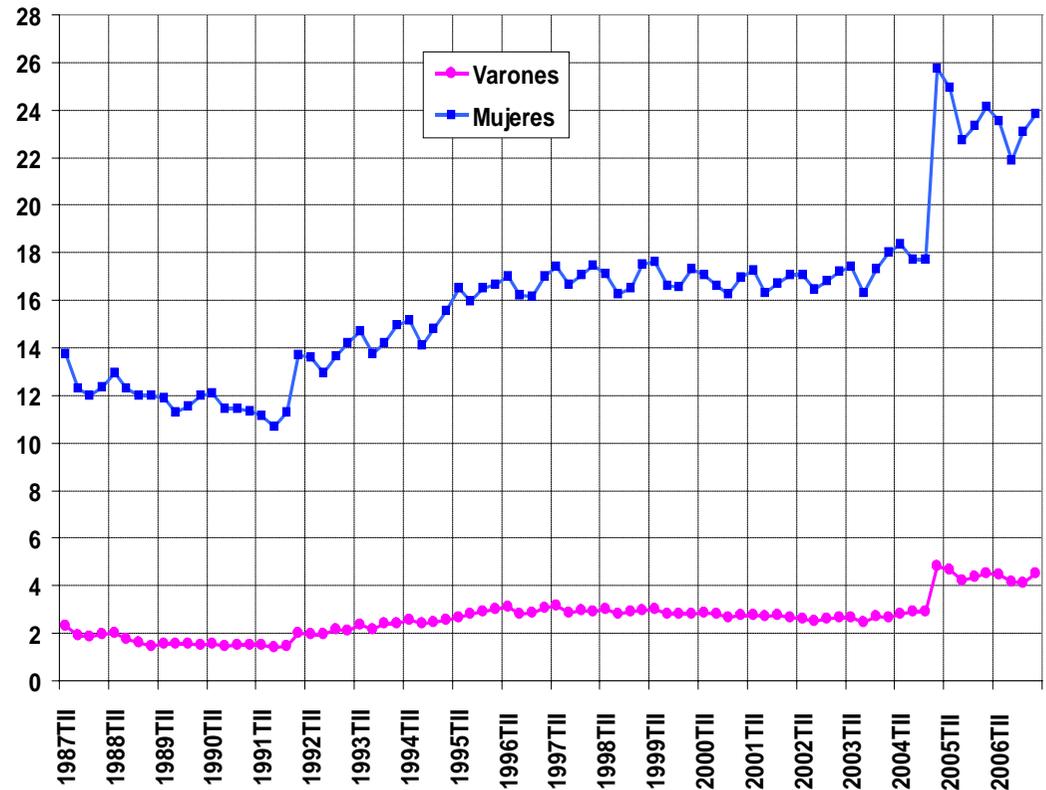
Inestabilidad laboral y segmentación:

Las mujeres tienen mayores tasas de temporalidad y parcialidad que los hombres

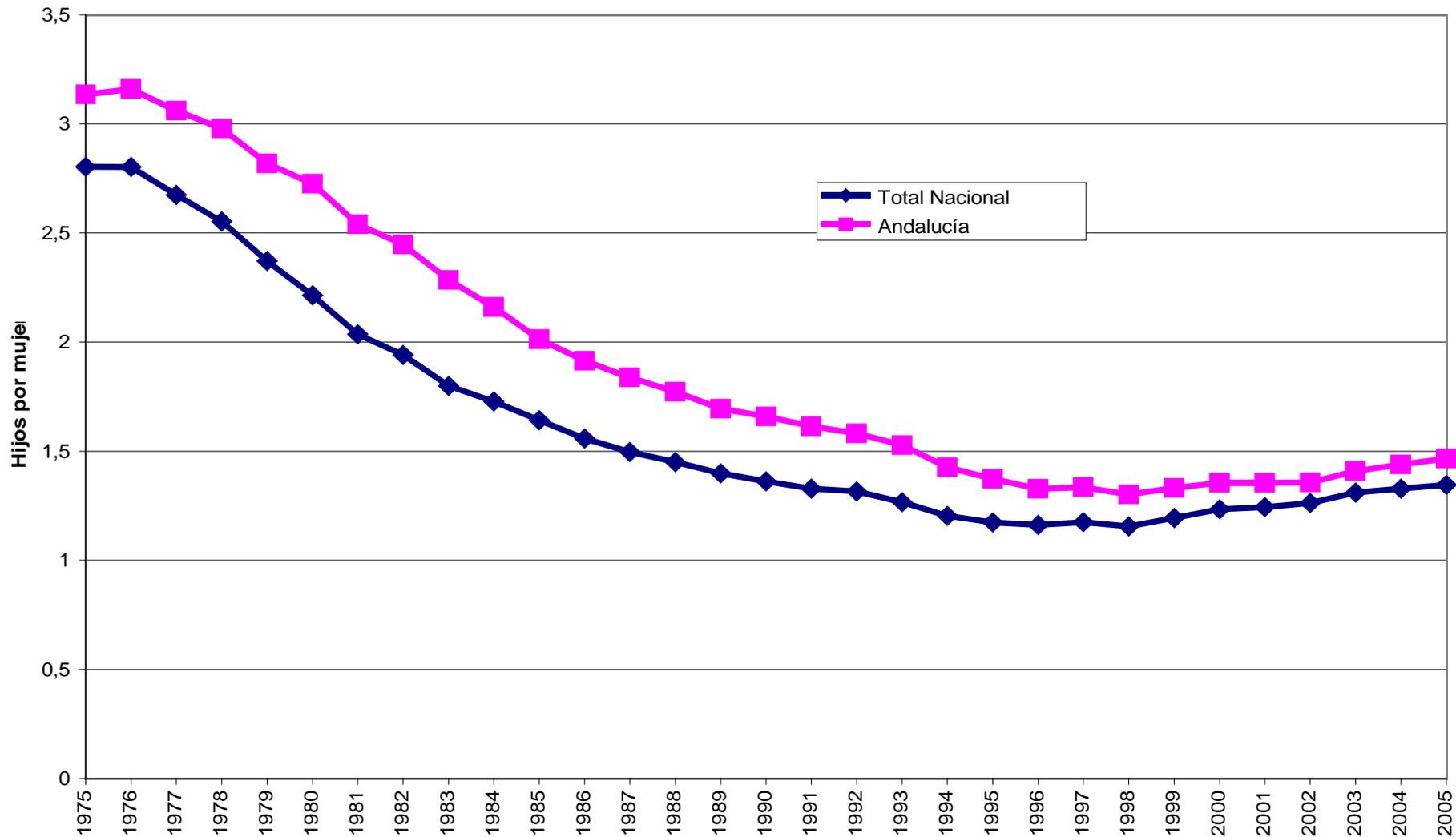
Evolución de la tasa de temporalidad



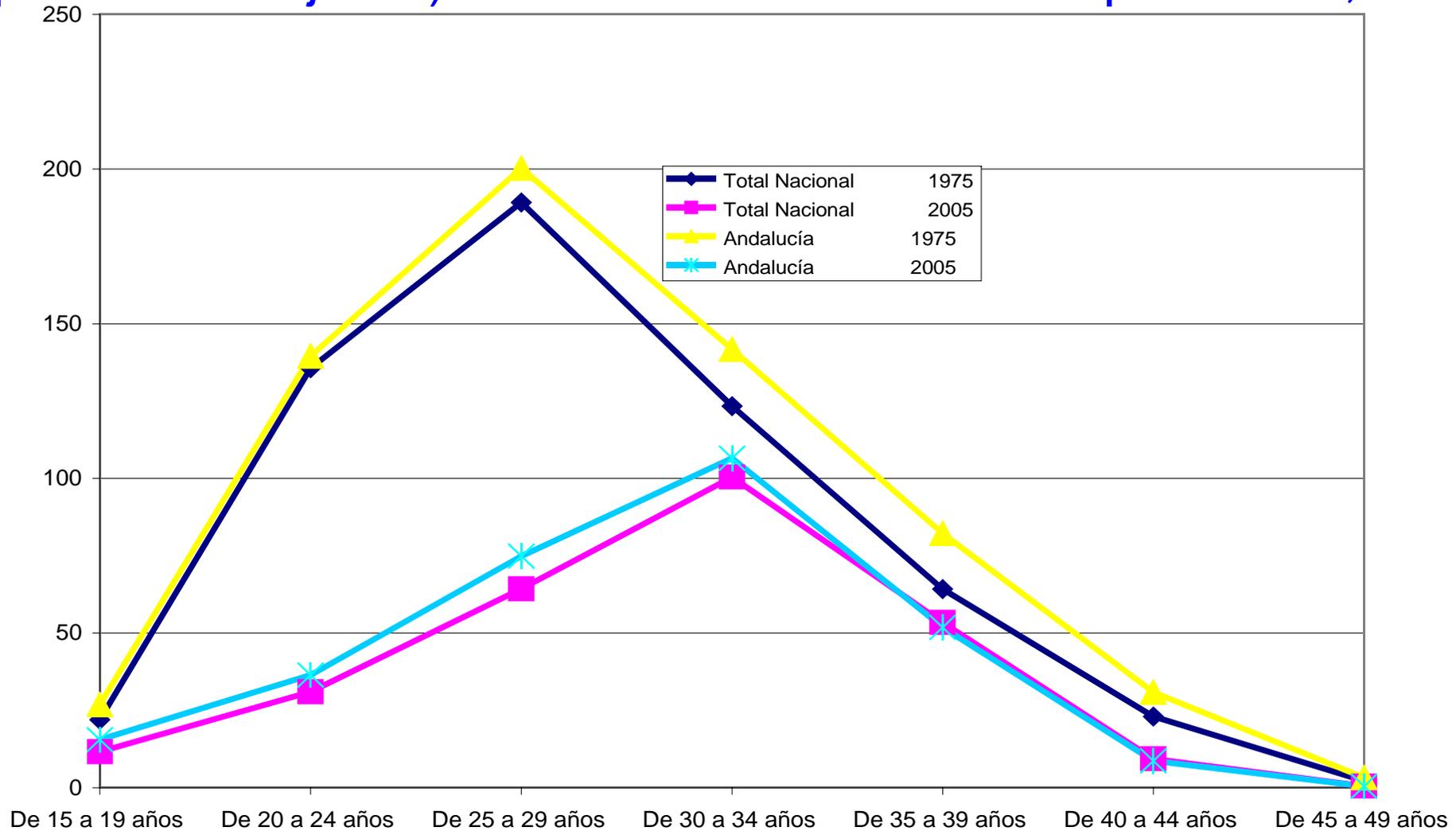
Evolución de la tasa de parcialidad



Número medio de hijos por mujer. Total nacional y Andalucía, 1975- 2005. (Movimiento natural de la población, INE)



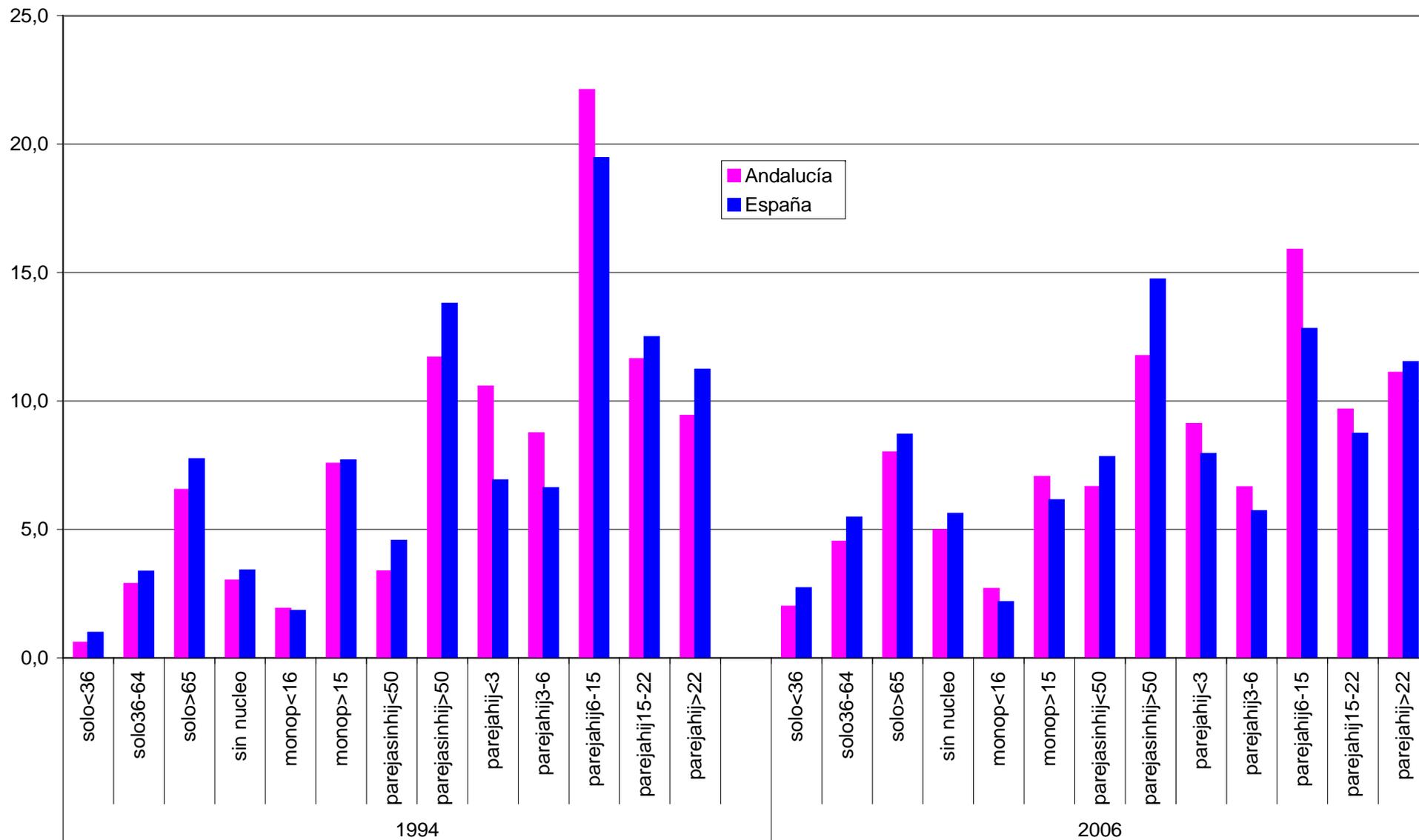
Tasas de fecundidad por grupos de edad, por 1000 mujeres. Total nacional y Andalucía, 1975, 2005 (nacidos por 1000 mujeres). Movimiento natural de la población, INE



La vida familiar y laboral

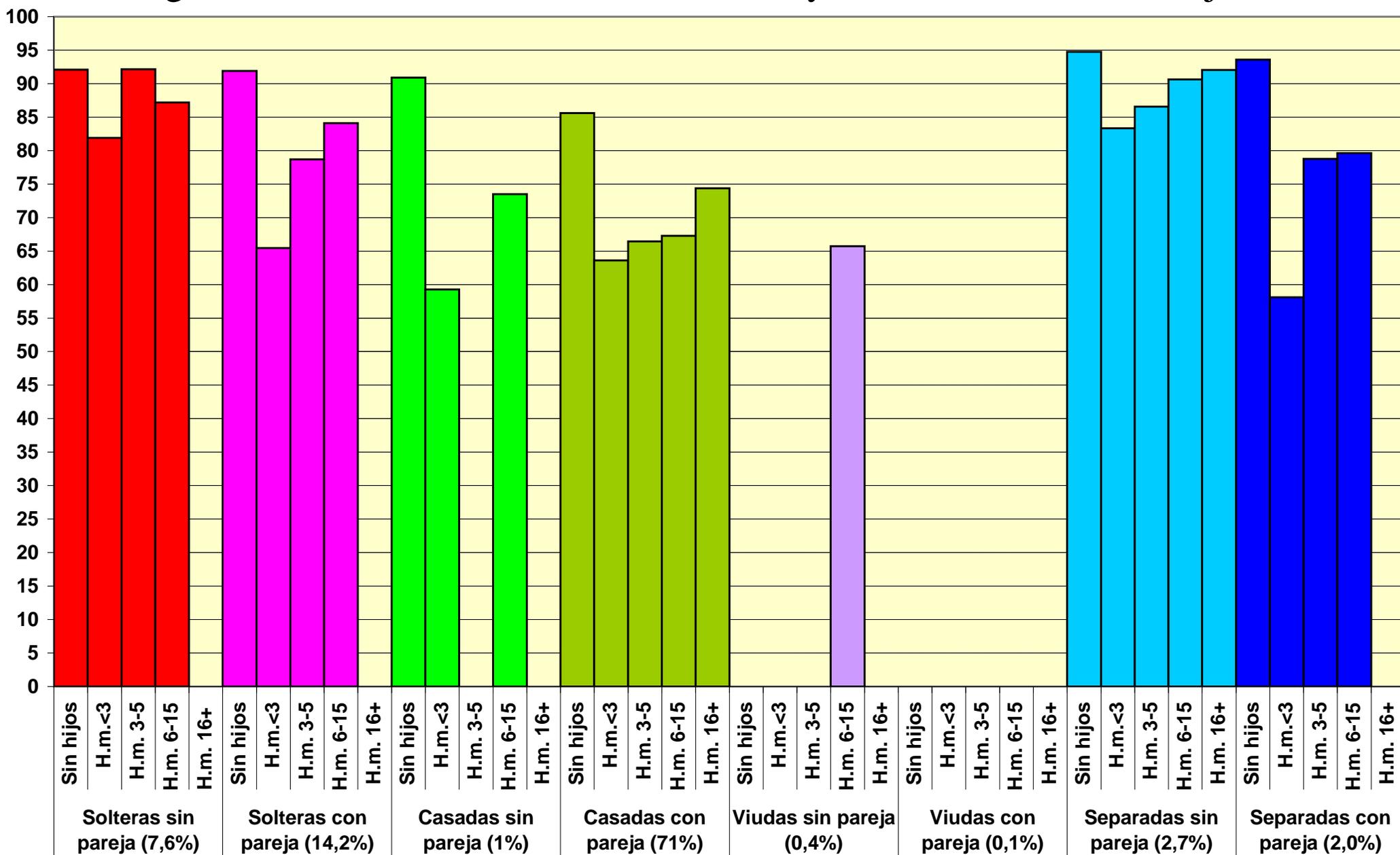
- El número de hogares formados por una pareja con hijos está descendiendo
- Aumento del número de hogares en los que los dos miembros de la pareja trabajan
- Tendencia al abandono del patrón laboral tradicional de las parejas en el que él trabaja fuera y ella trabaja dentro del hogar.
- La mujer intenta cambiar el papel que tradicionalmente tenía asignado tanto dentro como fuera del hogar.

Distribución de los distintos tipos de hogar, Andalucía y España, 1994 y 2006.



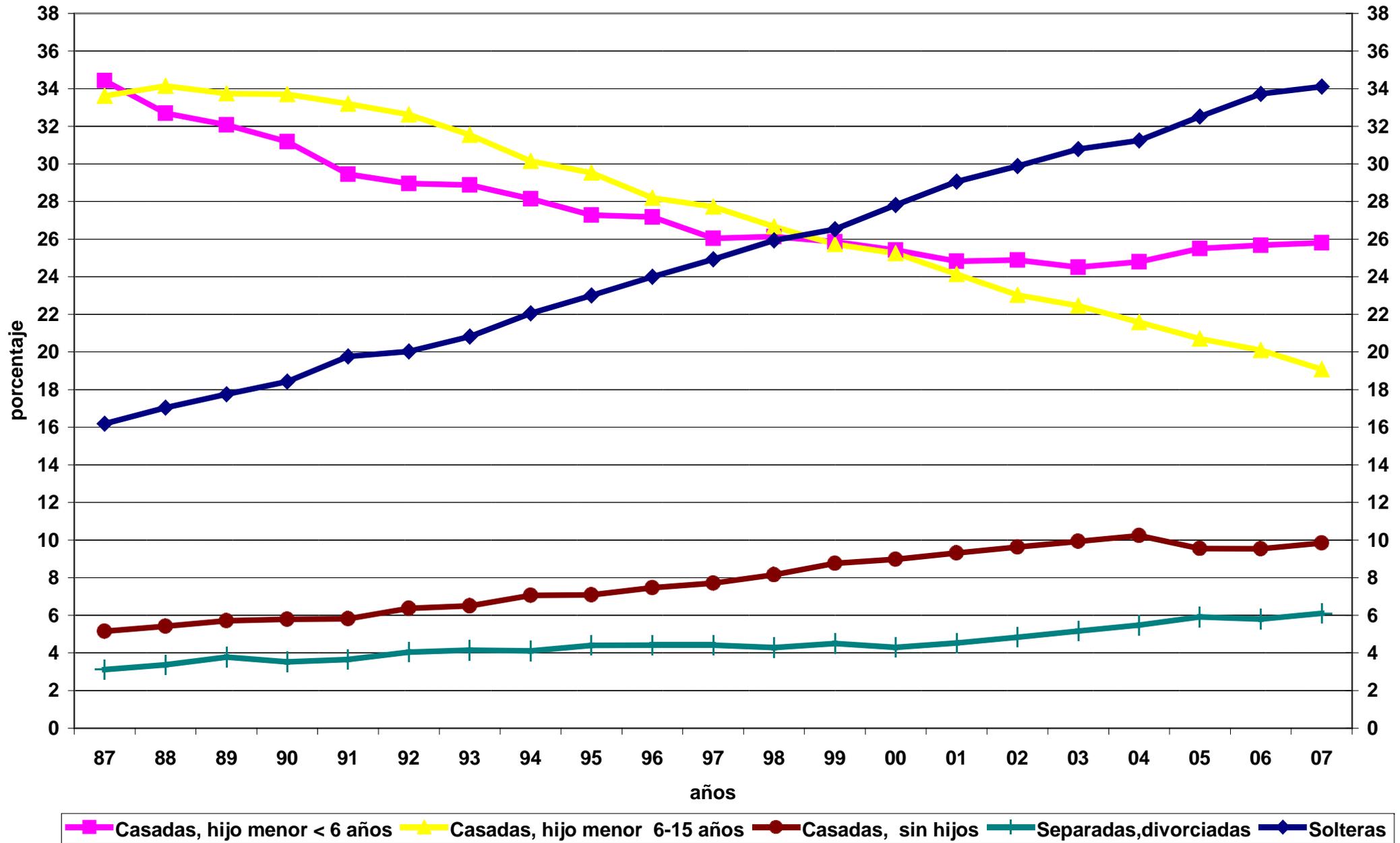
TASA DE ACTIVIDAD, MUJERES, 25-39 AÑOS, 2006

según situación convivencial, estado civil y, en su caso, edad del hijo menor

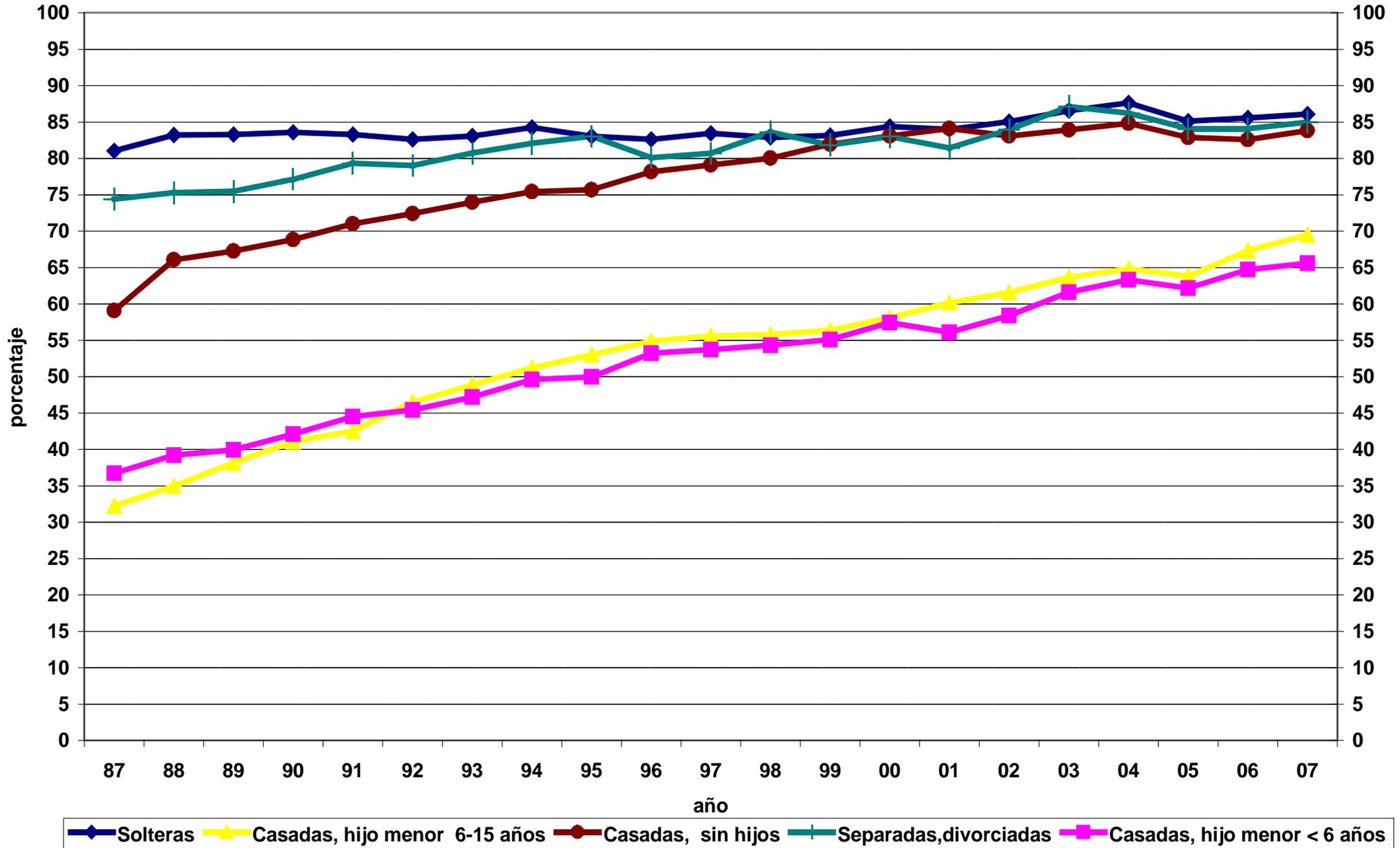


Casos no indicados: poca muestra

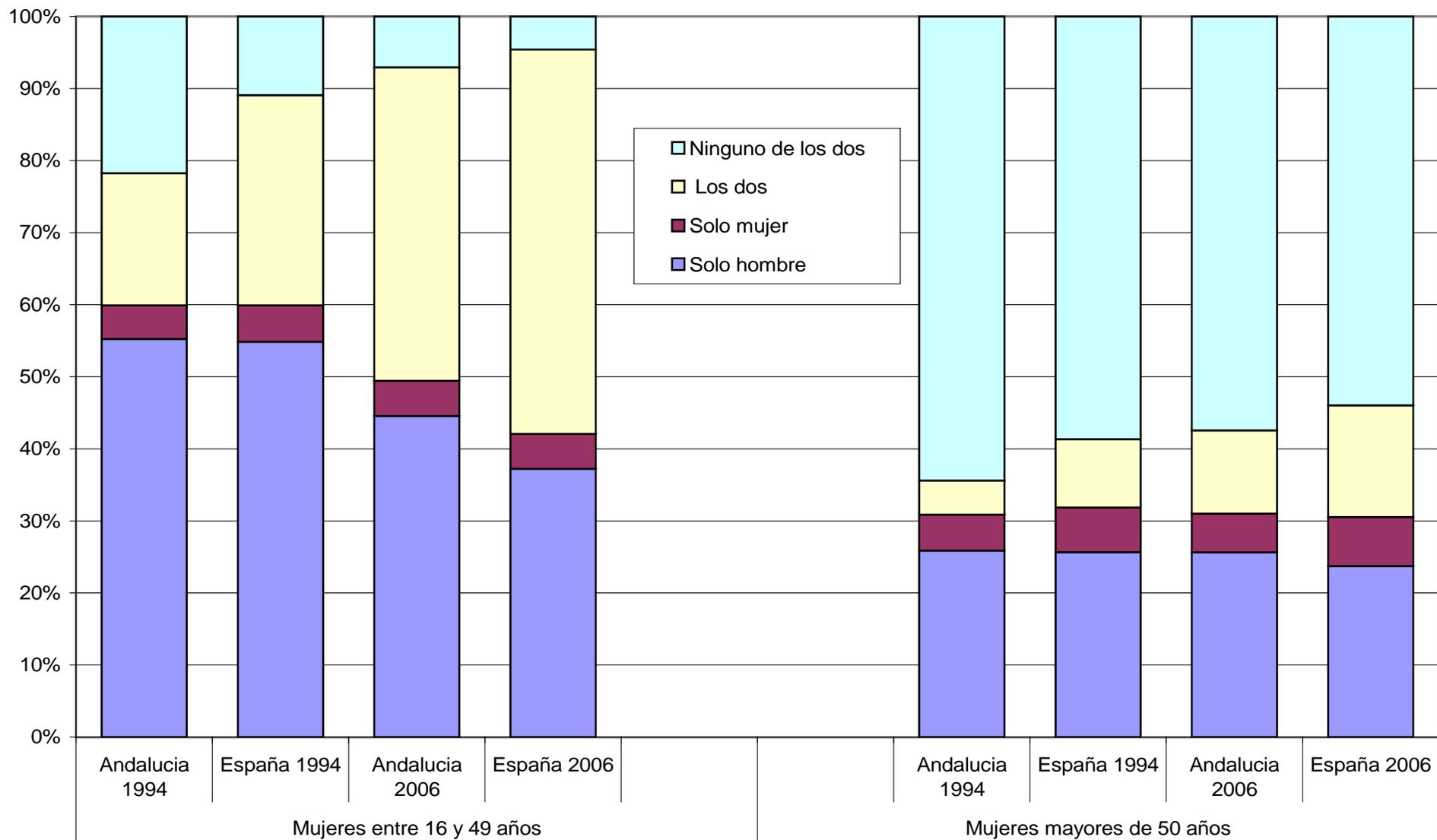
DISTRIBUCIÓN MUJERES 25-44 SEGÚN ESTADO CIVIL Y EDAD DEL HIJO MENOR, 1987-2007



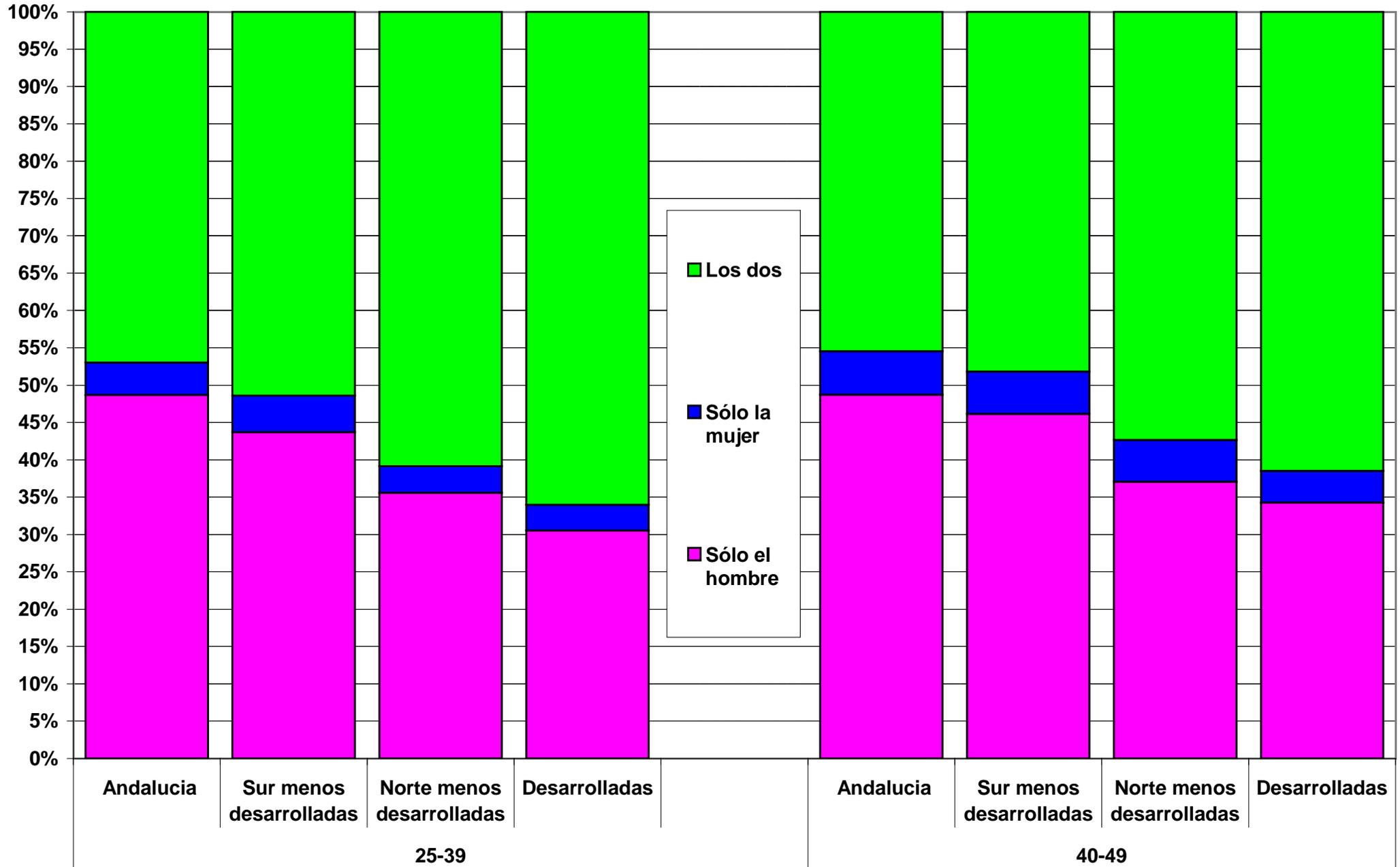
TASA ACTIVIDAD MUJERES 25-44, SEGÚN ESTADO CIVIL Y EDAD DEL HIJO MENOR, 1987-2007



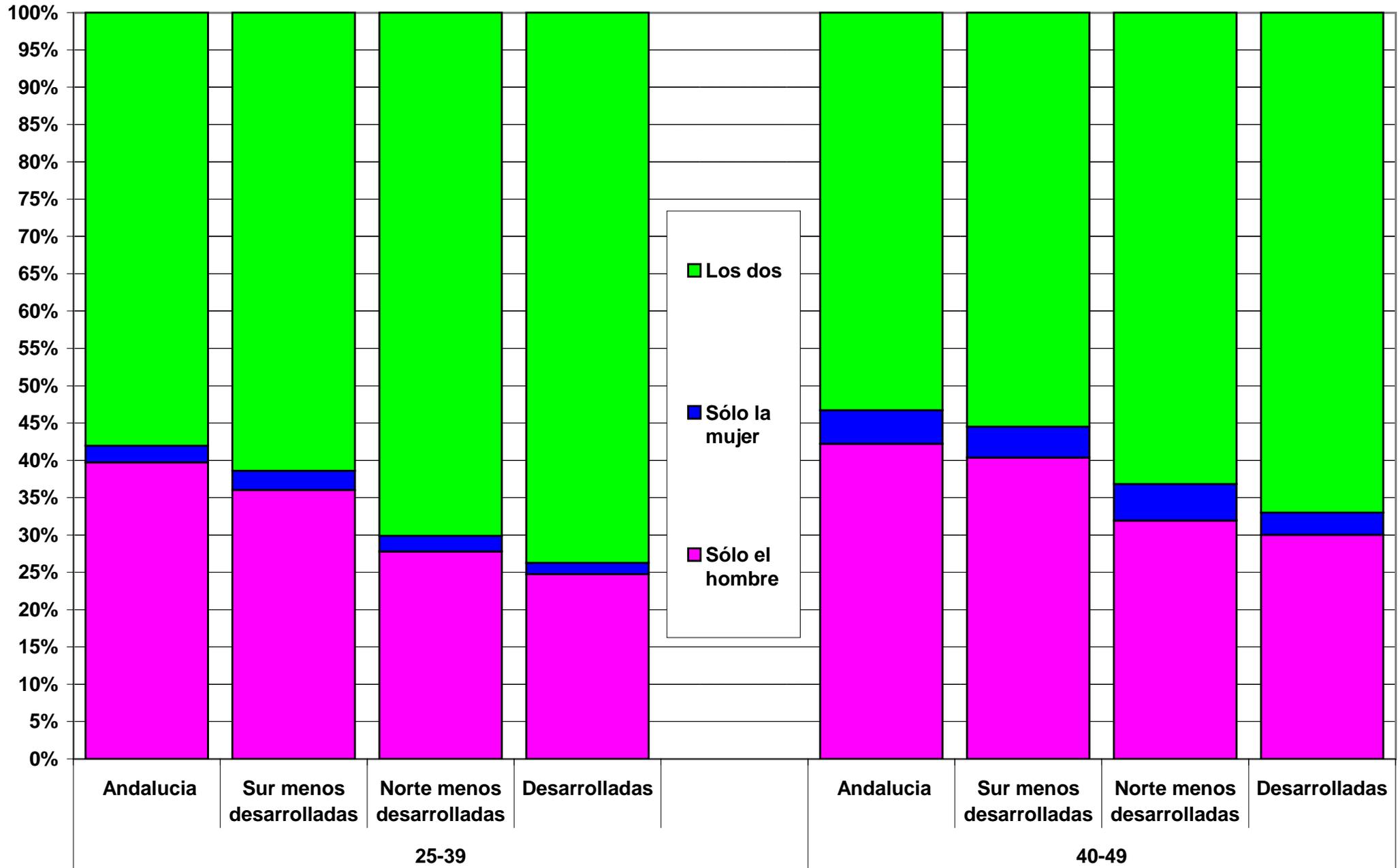
Quien trabaja en los hogares de pareja, Andalucía, España, 1994 y 2006.



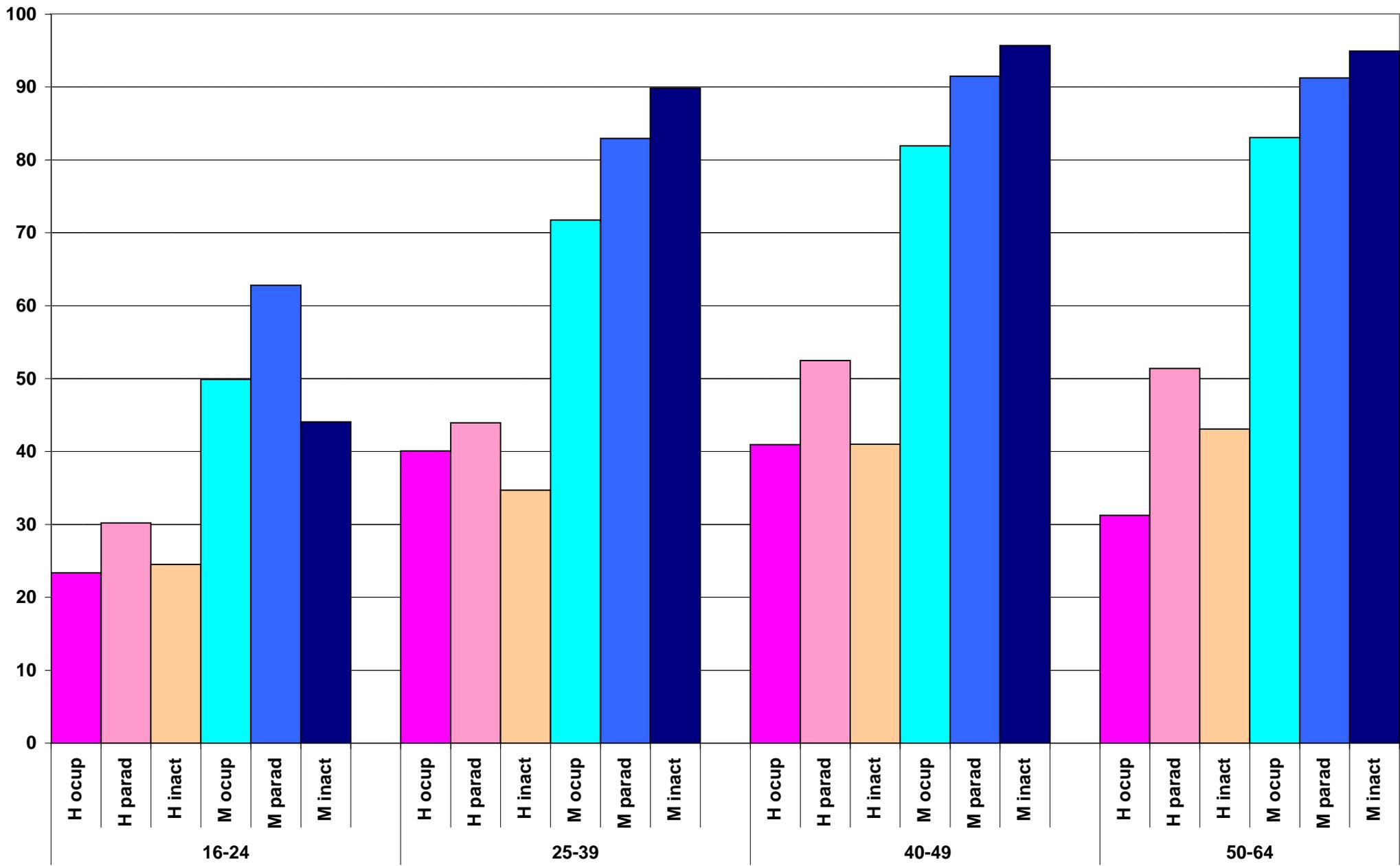
Personas que viven en pareja según quién está ocupado-2006 (según edad de la mujer)



Personas que viven en pareja según quién es activo-2006 (según edad de la mujer)

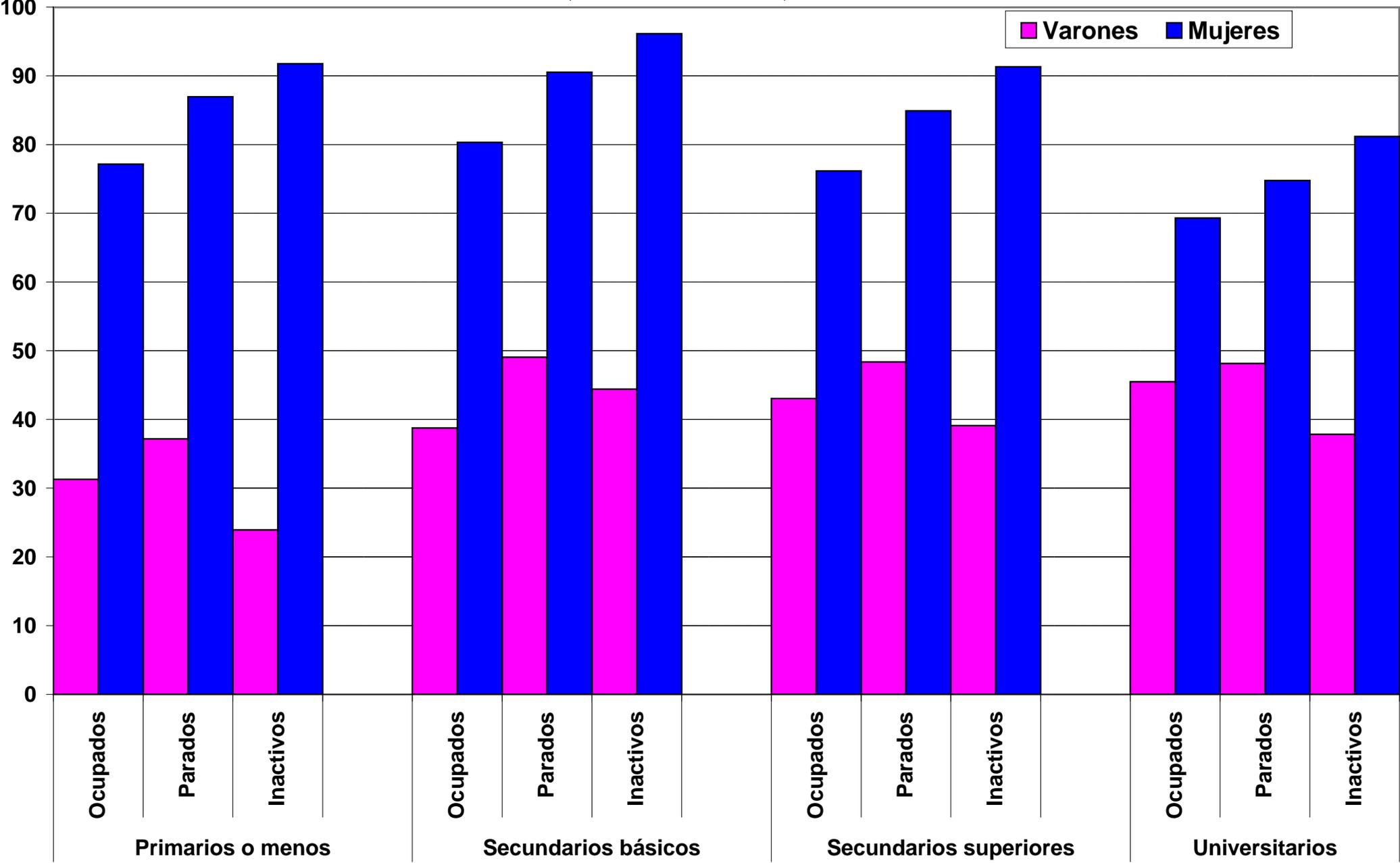


PORCENTAJES DE DEDICACIÓN A TAREAS DEL HOGAR, 2006



PORCENTAJES DE DEDICACIÓN A TAREAS DEL HOGAR, 2006

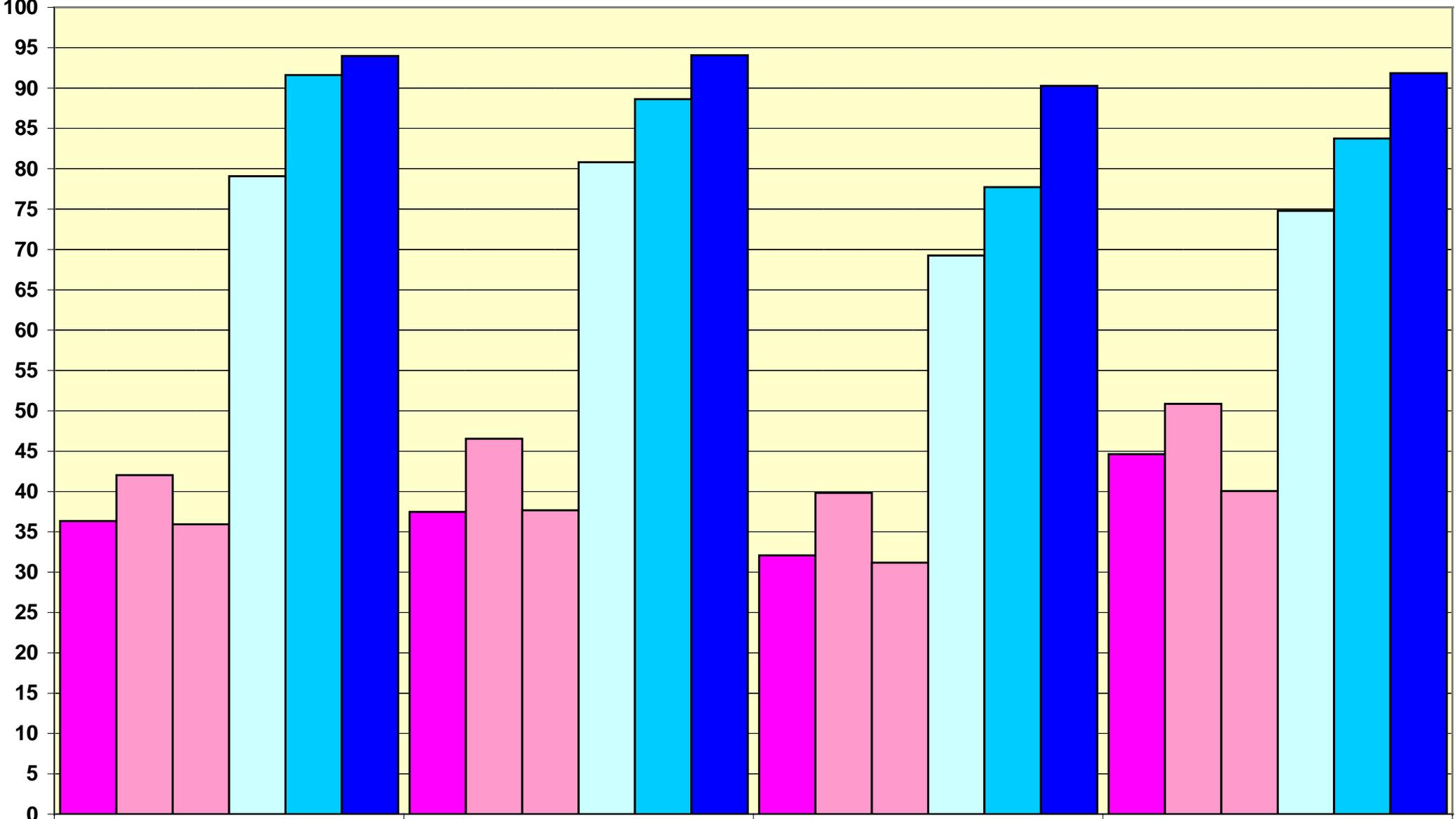
(25-49 años)



PORCENTAJES DE DEDICACIÓN A TAREAS DEL HOGAR, 2006

(25-49 años)

■ H-Ocupados
 ■ H-Parados
 ■ H-Inactivos
 ■ M-Ocupadas
 ■ M-Paradas
 ■ M-Inactivas



Andalucía

Sur menos desarrolladas

Norte menos desarrolladas

Desarrolladas



Situación de los países europeos respecto al objetivo de Lisboa sobre la tasa de ocupación femenina.

