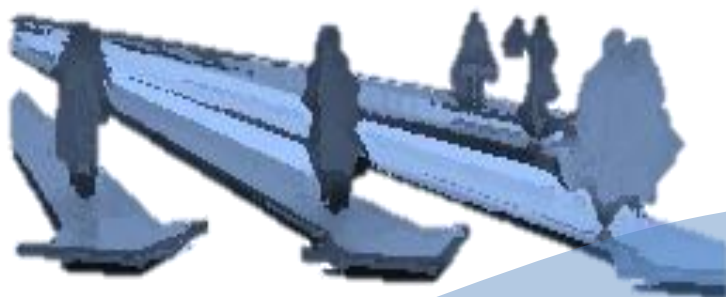


Diciembre de 2012

Analisi, Azterlanak eta Estatistika Zerbitzua
Servicio de Análisis, Estudios y Estadística



Mujer y actividad laboral (II): Segregación profesional y techos de cristal

2012

El informe que se presenta a continuación tiene por objetivo completar la visión ofrecida en el documento previo sobre Actividad Laboral de las Mujeres en la CAE. Ese primer documento centraba su atención en la evolución y situación actual de las mujeres a partir de las principales tasas estadísticas en relación a la actividad, empleo y paro y otros indicadores básicos de condiciones laborales. En el actual documento se completa la panorámica sobre la situación profesional de la mujer, opciones formativas y estructura ocupacional, tratando de facilitar la comprensión de la compleja problemática a la que se enfrenta en el mercado de trabajo. La envergadura del proceso de incorporación de la mujer al trabajo remunerado, junto a la ganancia de educación de la población activa, es sin duda uno de los mayores factores de transformación de la estructura económica y social de nuestro país, cuyas consecuencias siguen desarrollándose.

Han sido muchos los esfuerzos realizados a favor de la Igualdad de mujeres y hombres en los últimos años, pero los avances experimentados no han sido igualmente proporcionales. Los datos reflejan una realidad todavía con un amplio margen de discriminación en el ámbito profesional y empresarial, discriminación que a medio plazo ha de seguir reduciéndose, tanto por la masa crítica que suponen hoy día las mujeres en el ámbito laboral, como por las medidas y políticas que se diseñen hacia la igualdad.

En este resumen sólo se exponen algunas facetas de esta realidad, cuyas razones son múltiples y diversas, en base a indicadores ofrecidos por las operaciones estadísticas principales (la PRA del Eustat y la EPA del INE), y apoyándonos también en otras fuentes (las operaciones propias del Gabinete Técnico de Lanbide sobre *Incorporación a la vida activa de las promociones universitarias* e informes diversos).

Contenido

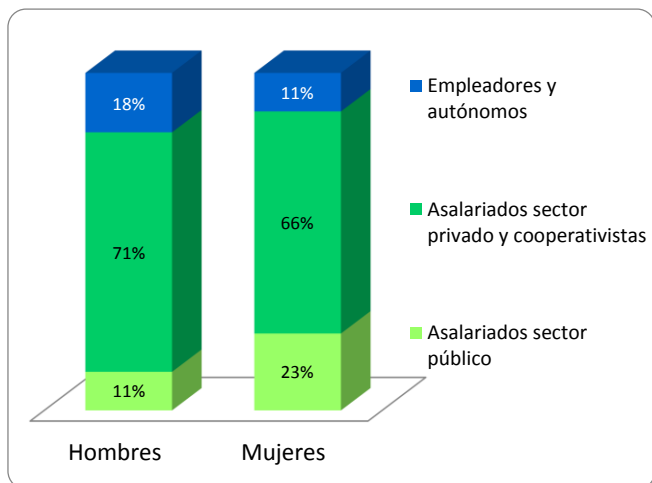
Situación profesional de las mujeres.....	2
Menos autoempleo y emprendizaje y más sector público asalariado entre las mujeres.....	2
Estructura formativa y ocupacional.....	3
Las mujeres universitarias superan a los hombres, pero tienen menos presencia en formación profesional y, en general, en campos de tecnología e ingeniería.....	3
La especialización formativa de las mujeres las ubica en ámbitos profesionales menos reconocidos socialmente ..	5
Techos de cristal en el desarrollo profesional y el acceso a puestos de responsabilidad directiva	6
Conclusiones	7

Situación profesional de las mujeres

Menos autoempleo y emprendizaje y más sector público asalariado entre las mujeres

Históricamente la actividad emprendedora de las mujeres ha sido inferior a la masculina, en lo que a la actividad económica formal se refiere. La actual estructura profesional de la población ocupada de la CAE recoge un 11% de empleadoras o autónomas entre las mujeres ocupadas, frente a un 18% de los hombres. Casi nueve de cada diez de ellas trabajan en el sector servicios (87%, similar al peso del sector sobre el total de empleo femenino), mientras que entre los empresarios y autónomos varones hay mayor diversificación sectorial: 6 de cada 10 en servicios, y el resto principalmente en industria y construcción.

GRÁFICO 1: POBLACIÓN OCUPADA POR SITUACIÓN EMPRESARIAL. CAE 2012-III trim.



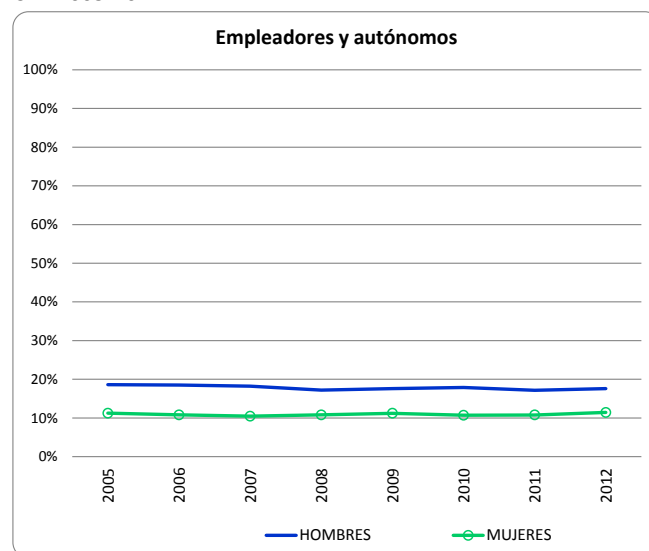
FUENTE: EUSTAT.PRA.

Hoy en día, sin embargo, no parece observarse esa menor presencia de emprendedoras entre la población más joven. En el Informe de diciembre de 2011 sobre la "Igualdad en el Emprendimiento" elaborado por el Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento, se señala que en el colectivo de jóvenes no hay diferencias representativas entre mujeres y hombres vinculadas a la iniciativa emprendedora. Pero sí se observa un hecho que

afecta al emprendimiento efectivo y al futuro de estas profesionales: los menores compromisos familiares facilitan el emprendimiento. En este sentido es significativo que entre las personas casadas que han emprendido y que tienen personas dependientes a su cargo, la brecha entre mujeres y hombres se amplía. Este hecho redunda en la existencia de un reparto desequilibrado del cuidado de personas dependientes y tareas domésticas dentro de las estructuras familiares, desequilibrio también reflejado en otras facetas de la actividad laboral (descritas en el documento previo de este Gabinete).

En el informe del Observatorio estatal se señalaba un aumento de la actividad emprendedora femenina como posible reacción a la pérdida de empleo y de ingresos de sus parejas; también en la CAE se registra un incremento de empresarias y autónomas en cifras absolutas, pero no en el peso relativo de éstas sobre el total del empleo femenino.

GRÁFICO 2: POBLACIÓN OCUPADA EMPLEADORA O AUTÓNOMA. CAE 2005-2012.



FUENTE: EUSTAT.PRA.

Respecto al nivel formativo de la población emprendedora en general, se observa que el porcentaje de emprendedoras que cuentan con formación superior es sensiblemente mayor que el de los emprendedores.

A pesar de ello, la distribución sectorial del emprendimiento de las mujeres tiende a situarse en sectores donde tradicionalmente ellas encuentran menos barreras de acceso. Es decir, en sectores feminizados, pero donde existe competencia alta y márgenes de beneficio reducido, lo cual estaría influyendo negativamente en sus probabilidades de éxito. Según el *Informe de la Igualdad en el Emprendimiento* antes citado, algunas políticas públicas de apoyo al emprendimiento recurren con frecuencia a la creación de programas específicos para mujeres en sectores que se consideran "femeninos", ocurriendo en ocasiones, que las emprendedoras cuya iniciativa se centra en sectores de alto impacto y/o requiere de inversiones iniciales elevadas, quedan fuera de los programas de ayudas.

Es preciso, por tanto, reorientar las políticas específicas de apoyo al emprendimiento, aunque no sean las únicas que condicionan a las mujeres a la hora de emprender. También es preciso reorientar

políticas y servicios que faciliten la conciliación y la corresponsabilidad en el cuidado de personas y en las tareas domésticas entre hombre y mujeres, ya que ésta es una barrera a la actividad económica que afecta con mayor intensidad a las mujeres.

Otro de los rasgos distintivos de la estructura profesional de las mujeres es su mayor presencia en el sector público, 23%, el doble que los hombres. Enseñanza, sanidad y servicios sociales y resto de servicios de la administración son las áreas claves. El sector público ha sido una puerta de acceso al empleo de calidad para muchas mujeres. Por ello, la actual política de recortes puede convertirse en un nuevo factor que castigue con mayor intensidad al empleo femenino; tal y como se refleja en los datos de paro registrado del mes de noviembre, Administración Pública, Defensa y Seguridad Social, Educación y Actividades Sanitarias y Servicios Sociales se encuentran entre los sectores más dañados por el desempleo en el último año.

Estructura formativa y ocupacional

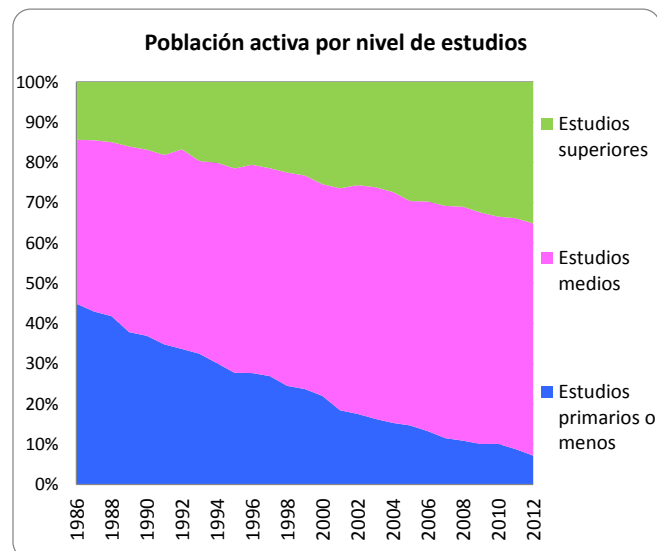
Las mujeres universitarias superan a los hombres, pero tienen menos presencia en formación profesional y, en general, en campos de tecnología e ingeniería

La estructura formativa y profesional de la población activa, junto a la rama de actividad económica, guarda gran relación con los niveles de actividad y empleo y las condiciones laborales, en general, y de las mujeres en particular.

Durante las últimas décadas, la estructura por nivel de formación de hombres y mujeres de la CAE ha cambiado de forma substancial, como consecuencia del importante proceso de cualificación seguido, acercándose a los perfiles que presentan otros países de nuestro entorno. La población activa que contaba con estudios primarios suponía casi la mitad del colectivo en 1986, mientras que hoy apenas

representan el 7%. Han sido paulatinamente sustituidos por personas con educación universitaria (hoy, el 35% de los activos) o secundaria (58%).

GRÁFICO 3: POBLACIÓN ACTIVA POR NIVEL DE ESTUDIOS. CAE 1986-2012.

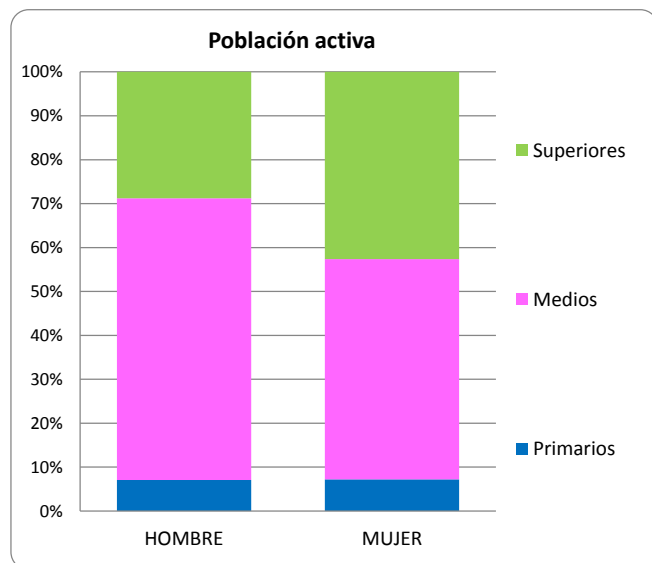


FUENTE: EUSTAT.PRA.

También las mujeres han mejorado sustancialmente su cualificación, alcanzando niveles educativos comparables a los de los hombres, cuando no superándoles. En la CAE, el efecto combinado de la rápida incorporación de las nuevas generaciones de mujeres cualificadas a una población activa mucho más pequeña que la masculina (hace unas décadas las mujeres activas apenas suponían la mitad de efectivos que los hombres activos), ha redundado en un perfil formativo de nivel superior al de ellos, aunque con preferencias formativas diferenciadas.

Las mujeres optan en mayor proporción que los hombres por los estudios de bachillerato, mientras que la opción mayoritaria de éstos es la formación profesional (seis de cada diez). La prevalencia de estudios universitarios entre las mujeres, sin embargo, supera en más de 10 puntos porcentuales a la existente entre los hombres.

GRÁFICO 4: P.ACTIVA POR NIVEL DE ESTUDIOS. CAE. 2012-III trim.



FUENTE: EUSTAT.PRA.

En el contexto de crisis, la población ocupada de alta cualificación resiste mejor: las personas con titulación universitaria representan hoy el 35% de la población activa y el 25% de la población en paro. En el caso de las mujeres, las universitarias suponen el 43% de las activas y el 30% de las paradas. Para quienes buscan su primer empleo, contar con una preparación universitaria también mejora la probabilidad de encontrarlo: en el colectivo sin experiencia laboral

previa, hay un 20% de universitarios, frente a un 74% con estudios secundarios.

Incluso durante estos años de crisis, la población ocupada de 16-64 años con estudios universitarios ha seguido creciendo (en casi 30 mil efectivos, aunque la variación del último año es de tan sólo 800 ocupados más), pero no lo suficiente como para absorber la afluencia de universitarios al mercado laboral (como saldo de entradas y salidas, en 2012 hay 51 mil personas activas universitarias más que en 2008).

También para las mujeres, una formación superior ha supuesto mayor probabilidad de permanecer ocupada: en el tercer trimestre de 2012 las mujeres universitarias presentan todavía una tasa de empleo del 71% (69,7% los hombres universitarios), frente a una tasa de empleo del 51,4% de las que tienen estudios medios o del 10% entre las de estudios primarios (grupo éste muy minoritario en número de efectivos). La tasa de paro entre las universitarias es también menor: 7,9% frente a 14,7% entre las que tienen estudios de secundaria.

La pérdida de empleos, no obstante, está afectando ya las personas con alto nivel de formación. Cuatro años después del inicio de la crisis, la falta de reactivación económica, las políticas de contención del gasto público y las malas expectativas a futuro ha acabado agotando la capacidad de resistencia de las empresas y comienza a destruirse también el empleo cualificado, en todos los sectores.

Junto a esa distinta opción de nivel de estudios, es también significativa la marcada especialización por campos o áreas de conocimiento de hombres y mujeres, tanto en la formación profesional, como en la universitaria. Mientras que las preferencias de los hombres se dirigen hacia el campo técnico (ingeniería, arquitectura..., electricidad, electrónica, fabricación, mantenimiento en la FP), las mujeres optan de forma mayoritaria por el campo socio-jurídico (y administrativo, en la formación profesional), aunque son también mayoría absoluta en las ciencias de la salud y la enseñanza.

La especialización formativa de las mujeres las ubica en ámbitos profesionales menos reconocidos socialmente

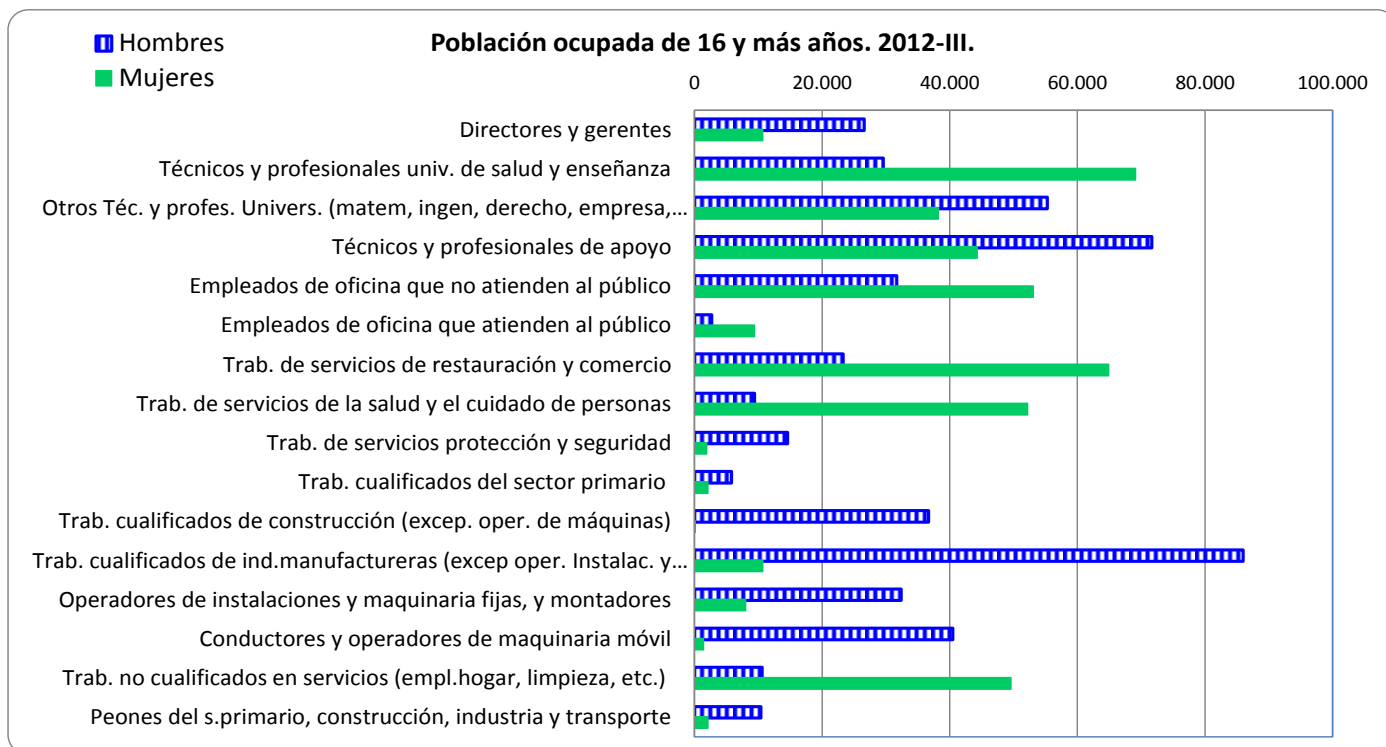
El mayor nivel formativo alcanzado por las mujeres tiene su reflejo en una presencia cada vez mayor del empleo de alta cualificación en su estructura ocupacional: actualmente las mujeres representan el 29% de las personas ocupadas en puestos de dirección y gerencia y más de la mitad de los puestos asociados a perfil universitario (56%), una masa crítica muy importante para avanzar hacia una mayor igualdad en los campos en los que todavía no se ha alcanzado.

Pero esos puestos altamente cualificados no se reparten de forma homogénea entre áreas funcionales y sectores de actividad. De la especialización educativa descrita en el epígrafe anterior se deriva una segregación profesional que va a ubicar a las mujeres en ámbitos menos valorados socialmente, peor remuneradas y con mayor

vinculación al sector público (cuidado de personas, servicios sociales, enseñanza, administración, etc.), y a los hombres en los más valorados, mejor retribuidos y, en consecuencia, más próximos a los centros de decisión (ámbito tecnológico, industrial, innovación... y de gestión empresarial y financiera). Ello no contradice la existencia de profesiones que cuentan con amplio reconocimiento social en campos más feminizados, como las de medicina o judicatura, pero en conjunto, el peso relativo de cada bloque en la estructura de poder es muy distinto.

Como se observa en el gráfico, la distribución femenina por ocupaciones o grupos profesionales está muy concentrada en puestos del sector servicios, sean servicios de alta cualificación (salud, enseñanza, gestión empresarial, jurídica, social y, con menor frecuencia, ingenierías, servicios técnicos, etc.), de cualificación media (empleadas de oficina, hostelería y comercio, atención sanitaria y cuidado de personas, etc.), o servicios no cualificados (como el de empleadas de hogar y de limpieza).

GRÁFICO 9: POBLACIÓN OCUPADA POR GRUPO PROFESIONAL. CAE 2012-III trim.



FUENTE: EUSTAT.PRA.

La población ocupada masculina, a su vez, tiene una presencia muy inferior en los puestos de cualificación medio-baja y no cualificados del sector servicios, pero notablemente superior en los puestos técnicos y profesionales no vinculados a sanidad y enseñanza, es decir, en el resto de profesionales universitarios de ciencias naturales y técnicas, ingenierías, económico-jurídicas, etc., y en los puestos de operarios y trabajadores cualificados de la construcción, la industria y el transporte. También superan ampliamente a las mujeres en los puestos de dirección y gerencia de empresas y organizaciones.

Techos de cristal en el desarrollo profesional y el acceso a puestos de responsabilidad directiva

Las mujeres, por tanto, han ido accediendo a profesiones antes reservadas a los hombres, pero todavía siguen enfrentándose a más dificultades que ellos. Otra de las mayores barreras con las que se encuentran es la de su difícil promoción en el mundo de la empresa, sobre todo a los puestos de dirección. Hay un importante déficit de mujeres en los niveles superiores de las empresas. Incluso en sectores fuertemente feminizados y en profesiones universitarias reconocidas (de medicina, enfermería, enseñanza, derecho, etc.), se produce una nueva segregación que resta a las mujeres presencia en los puestos con responsabilidad de jefatura o dirección.

Esta problemática es la que se denomina “techos de cristal”. Como indica Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, es el término que se utiliza para ilustrar el hecho de que aunque no existen razones objetivas – en términos de capacitación profesional- para que las mujeres no alcancen los puestos más altos tradicionalmente reservados a los hombres, sí persiste una discriminación inherente en las estructuras y en los procesos, tanto de las empresas como de la sociedad en general.

En un artículo publicado en 2012 por Joaquín Almunia y Viviane Reding, Vicepresidenta de la Comisión

Europea, se aportaban algunas cifras ilustrativas: sólo uno de cada siete miembros de los consejos de administración (13,7%) de las principales empresas de Europa y uno de cada 30 presidentes de los consejos (33,2%) es una mujer. El Estado Español tiene una cuota de mujeres en las cúpulas empresariales del 11,5%, y en la CAE la participación de las mujeres alcanza el 14,3%.

El mismo artículo señalaba que a pesar de los limitados progresos en este ámbito en los últimos años, con las actuales tasas de crecimiento del equilibrio de género en los consejos de administración en Europa, se necesitarían al menos 40 años para lograr algo parecido a un equilibrio razonable.

En nuestro ámbito geográfico y como indicador de lo que sucede entre los jóvenes profesionales de alta cualificación, la promoción universitaria de 2000, siete años después de graduarse, tenía un 22,6% de los hombres ocupados en puestos de dirección o jefatura, frente a un 11% de las mujeres. Los carreras con mayor presencia de puestos de jefatura o dirección pertenecían a los campos de técnicas e ingenierías y al económico-jurídico (con un 27% y 19%, respectivamente, de sus ocupados en esos puestos, frente a un 9%-6% mínimo en humanidades, resto de sociales y salud). La presencia de hombres en este tipo de puestos era siempre mayor que la de mujeres, incluso en el campo económico-jurídico y resto de sociales, donde la prevalencia de mujeres es mayoritaria. Esa diferencia en la promoción profesional también se reflejaban en la salarial: en 44 de las 52 carreras analizadas, el ingreso medio de los hombres superaba el de sus compañeras.

Conclusiones similares encontramos en el informe del Ministerio de Sanidad, Política social e Igualdad sobre las *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*, elaborado a partir de la *Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)*. El trabajador y la trabajadora “tipo” de alta cualificación tiene perfiles similares: entre 35 y 44 años,

pertenciente a una familia en la que la pareja tiene empleo remunerado, trabaja a jornada completa y con contrato indefinido en una empresa consolidada y de gran tamaño. Pero con algunas diferencias por sexo: la trabajadora “tipo de alta cualificación” trabaja en la sanidad o en la administración pública, cuenta con menos de 10 años de experiencia y gana a jornada completa entre 30 mil y 50 mil euros. El trabajador varón tipo trabaja en la rama de servicios a las empresas, tiene una experiencia de menos de 10 años y de más de 10 años, y a jornada completa gana entre 50 mil y 100 mil euros.

Conclusiones

A modo de cierre de este documento, podemos decir que la distribución formativa, ocupacional y sectorial de las mujeres tiende, todavía hoy, a reforzar la desigualdad de oportunidades en el campo profesional y a perpetuar la presencia masculina en los puestos directivos, pese al avance educativo y profesional de las mujeres.

Este dato se añade a otros indicadores de la desigualdad existente entre hombres y mujeres, tales como: la brecha salarial y de rentas, la mayor temporalidad, la contratación a tiempo parcial, o la mayor presencia en sectores no regularizados. Sin olvidar las desigualdades vinculadas al reparto –o falta de reparto- de las tareas y responsabilidades domésticas, el trabajo reproductivo, la realidad de la maternidad (y los “problemas” asociados a la misma), las largas jornadas y horarios laborales, etc. y la dificultad para acceder a medidas conciliadores -sobre todo en el sector privado-.

Tal y como apunta María Silvestre (Directora de Emakunde), en el *Informe Socioeconómico de 2012* del EUSTAT sobre *Desigualdad entre mujeres y hombres*: “Existe una clara división sexual del trabajo que hemos observado en la feminización de la conciliación entre la vida profesional y familiar, que no la personal, porque las mujeres hacen uso de las medidas de conciliación para garantizar la atención y

el cuidado del ámbito familiar y doméstico, pero sin que ello repercuta en un mayor tiempo para sí mismas.

La asunción por parte de las mujeres de la necesidad de la conciliación supone que son las mujeres las que, de forma mayoritaria, reducen sus jornadas, disfrutan de excedencias para el cuidado o trabajan a tiempo parcial, lo que explica, en parte, las diferencias observadas en la disponibilidad de rentas personales y de rentas de trabajo. Además, la principal razón de inactividad declarada por las mujeres se debe a la asunción de las labores del hogar, mientras que en el caso de los hombres, la inactividad se explica por las situaciones de jubilación o prejubilación, razones bien distintas que enfatizan la división sexual del trabajo tanto en el trabajo productivo como en el reproductivo.

Pero no es sólo la feminización de la conciliación la que explica la desigualdad, existen raíces estructurales y culturales en el hecho de que mujeres y hombres disfruten de desiguales oportunidades en su vida profesional y personal. Los patrones culturales de nuestra sociedad nos ayudan a configurar nuestras identidades como mujeres y hombres desde las que se definen nuestros roles y papeles sociales. Este aspecto es importante para entender la segregación educativa y profesional que los datos también nos muestran. También explican por qué, a partir de dicha segregación, las actividades y profesiones ejercidas mayoritariamente por mujeres tiene menor valor social y económico”.

Por todo ello, es lógico pensar que se van a necesitar medidas adicionales a la propia masa crítica de las mujeres para que la profunda transformación económica y social vinculada a su incorporación masiva al mercado laboral se traslade a instituciones – desde la propia institución familiar-, relaciones laborales y empresas y, en definitiva, a un reparto más equitativo del trabajo, del poder, y del reconocimiento social entre hombres y mujeres.