

Desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres de la CAE.

Coste relativo de la pérdida de talento femenino.



OBJETIVOS

El objetivo general es realizar un **análisis de las diferencias entre las mujeres y los hombres en el ámbito laboral.**

Se trata de determinar en qué medida mujeres y hombres acceden y se mantienen en igualdad de condiciones y cuál es la influencia en ello del factor socio-familiar. Con ello se pretende cuantificar en qué medida operan los obstáculos que previamente ya habían sido detectados (Orientaciones para la promoción no discriminatoria, 2006), determinar cuales tienen mayor incidencia y cuáles son sus posibles causas y vías de trabajo

Previamente y de forma complementaria:

► **Un árbol de discriminación salarial** permitirá detectar cuáles son las variables que inciden en las diferencias salariales, y en qué medida el sexo se manifiesta como un elemento de discriminación explícito.

► Por otro lado, se **cuantifica la pérdida económica que actualmente están asumiendo las mujeres.** Para este cálculo se ha tomado la formación como variable de clasificación, entendiendo que a mismo nivel formativo los salarios de hombres y mujeres deberían estar equilibrados.



INFORME DE RESULTADOS

ARBOL DE DISCRIMINACIÓN

***CUANTIFICACIÓN DE PERDIDA
DE TALENTO FEMENINO***

***OBSTÁCULOS QUE INCIDEN
EN LA DESIGUALDAD DE LA
TRAYECTORIA PROFESIONAL***

Análisis de datos de encuesta de estructura salarial del INE: muestra correspondiente a 13.903 trabajadores (datos de 2004).

Sistema de análisis: árbol de discriminación



Analiza varias variables simultáneamente, ordenándolas en función de la cantidad de discriminación que produzcan sobre la variable “salario”.

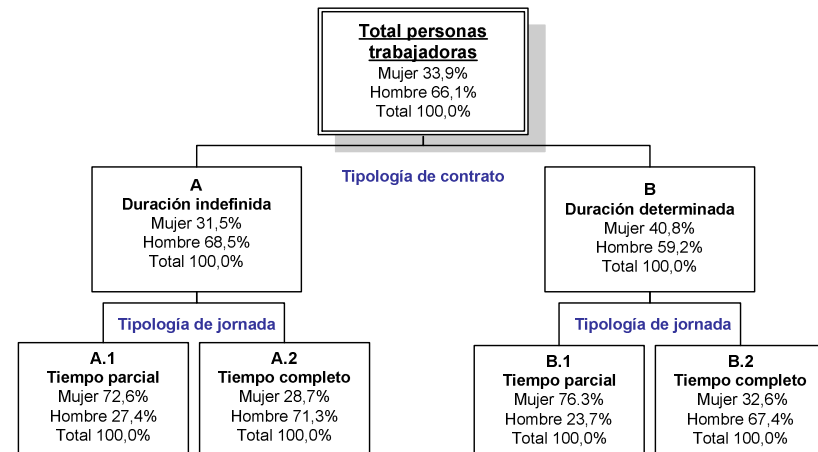
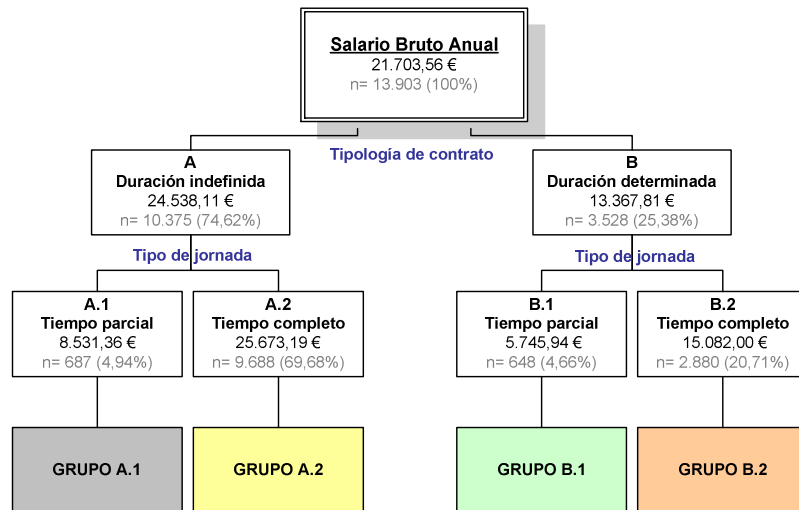
ÁRBOL DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL

El sexo como variable que incide de manera decisiva en la discriminación salarial se materializa a través de dos vías: en primer lugar de manera implícita dentro de variables como la tipología de contrato, duración o tipo de ocupación y en segundo lugar de manera explícita en niveles laborales concretos. Es decir, a misma tipología de contrato, duración y ocupación se detectan diferencias entre los salarios percibidos por mujeres y hombres.

Árbol de discriminación salarial

(Salarios brutos 2004 actualizados)

(Distribución por sexo)



ÁRBOL DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Árbol de clasificación salarial Indefinida determinada y jornada a tiempo completo

Grupos en los que **sí** se han detectado diferencias salariales por sexo

Grupos en los que **no** se han detectado diferencias salariales por sexo

Grupos ocupacionales masculinizados con una escasa muestra de mujeres



ÁRBOL DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Ocupaciones de duración indefinida y jornada a tiempo completo

Distribución por sexo, salario bruto anual por sexo y variación con respecto a la media

Ocupación	TOTAL			Hombres			Mujeres		
	Edad	Salario bruto medio anual	Total personas trabajadoras	Salario bruto medio anual	Proporción de hombres	Variación sobre el salario bruto medio anual de la ocupación	Salario bruto medio anual	Proporción de hombres	Variación sobre el salario bruto medio anual de la ocupación
Operadores y operadoras de instalaciones industriales, maquinaria fija; montadores y ensambladores	-	22.684,22 €	100%	23.530,62 €	85,6%	3,7%	17.668,85 €	14,4%	-22,1%
Personal técnico profesional de apoyo	-	29.132,01 €	100%	31.720,24 €	65,0%	8,9%	24.322,29 €	35,0%	-16,5%
Profesiones asociadas a titulaciones de primer ciclo universitario y afines	-	31.151,05 €	100%	36.059,22 €	44,7%	15,8%	27.188,16 €	55,3%	-12,7%
Profesiones asociadas a segundo y tercer ciclo universitario	35 a 44 años	31.745,40 €	100%	35.131,33 €	54,3%	10,7%	27.716,14 €	45,7%	-12,7%
Personas trabajadoras de los servicios de restauración y de servicios personales. Personal cualificado de AAGG, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados. Peones	18 a 34 años	12.925,06 €	100%	13.482,85 €	54,5%	4,3%	12.257,00 €	45,5%	-5,2%
	35 a 44 años	16.002,56 €	100%	17.603,74 €	59,7%	10,0%	13.633,33 €	40,3%	-14,8%
	55 y más años	21.090,60 €	100%	23.828,68 €	50,5%	13,0%	18.302,73 €	49,5%	-13,2%
Personal cualificado en la agricultura y en la pesca. Personal no cualificado en servicios (excepto transporte)	-	15.989,23 €	100%	18.375,59 €	43,0%	14,9%	14.189,46 €	57,0%	-11,3%
Personal asociados a servicios de protección y seguridad. Dependientes de comercio y asimilados	25 a 44 años	16.240,51 €	100%	17.297,51 €	54,1%	6,5%	14.992,49 €	45,9%	-7,7%



INFORME DE RESULTADOS

ARBOL DE DISCRIMINACIÓN

CUANTIFICACIÓN DE PERDIDA DE TALENTO FEMENINO

OBSTÁCULOS QUE INCIDEN EN LA DESIGUALDAD DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL

Análisis de datos de encuesta de estructura salarial del INE: muestra correspondiente a 13.903 trabajadores (datos de 2004)



Cálculo 1. Personas por tipo de formación y relación con la actividad. Se calcula el numero de personas, desagregado por sexo, por formación (primaria, secundaria y superior) y tipo de actividad (personas que están trabajando, las que buscan empleo y las responsables de las tareas del hogar).

Cálculo 2. Salario bruto medio anual que percibe cada persona por formación y tipo de relación con la actividad. Sólo tienen salario las personas que están trabando así que en realidad se calcula el salario medio

Cálculo 3. Masa salarial por tipo de formación: Salario bruto anual que perciben **la totalidad** de los distintos colectivos en función de su formación y relación con la actividad = N° de personas por colectivo * Salario bruto que percibe cada colectivo

CUANTIFICACIÓN DE PÉRDIDA DE TALENTO FEMENINO

CÁLCULO DE SITUACIÓN “IDEAL” EN SITUACIÓN DE IGUALDAD

Cálculo 4. **Salario bruto medio anual que percibiría cada persona si se encontrara en situación de actividad laboral, en función del tipo de formación.** El salario medio por tipo de formación es el que vamos a considerar un valor óptimo

		Salario bruto medio
Estudios primarios	Hombres	19.927,41 €
	Mujeres	
	Total	
Estudios medios	Hombres	20.427,57 €
	Mujeres	
	Total	
Estudios superiores	Hombres	30.843,00 €
	Mujeres	
	Total	

Cálculo 5. **Masa salarial ideal por formación y tipo de actividad.**

Salario bruto medio anual que percibirían la totalidad de personas si se encontraran en situación de actividad laboral por tipo de formación. = al salario medio óptimo por número de personas en cada situación (formación-relación actividad)

		Población con actividad laboral	Labores del hogar	Resto de población con actividad no laboral	Parados estrictos	TOTAL
Estudios primarios	Hombres	1.337,88 €	92,33 €	8,57 €	19,44 €	1.458,21 €
	Mujeres	973,94 €	2.450,88 €	21,33 €	4,47 €	3.450,62 €
	Total	2.311,58 €	2.543,21 €	29,89 €	23,91 €	4.908,59 €
Estudios medios	Hombres	6.533,35 €	49,83 €	65,56 €	166,06 €	6.814,79 €
	Mujeres	4.756,10 €	1.322,78 €	163,23 €	38,22 €	6.280,32€
	Total	11.288,28 €	1.372,61 €	228,79 €	204,28 €	13.093,95€
Estudios superiores	Hombres	5.287,49 €	39,61 €	38,00 €	107,81 €	5.472,92 €
	Mujeres	3.849,15 €	1.051,54 €	94,62 €	24,81 €	5.020,12 €
	Total	9.135,70 €	1.091,15 €	132,62 €	132,62 €	10.492,10€
Total	Hombres	13.158,72 €	181,77 €	112,13 €	293,31 €	13.745,92€
	Mujeres	9.579,19 €	4.825,19 €	279,18 €	67,51 €	14.751,07€
	Total	22.735,55 €	5.006,97 €	391,30 €	360,81 €	28.494,64€

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ CUANTIFICACIÓN DE PÉRDIDA DE TALENTO FEMENINO ■ ■

Cálculo 6. GAP entre la situación real y óptima de pleno empleo por tipo de formación= masa salarial real –masa salarial ideal en condiciones de igualdad

(Millones de euros)

		Población con actividad laboral	Labores del hogar	Resto de población con actividad no laboral	Parados estrictos	TOTAL
Estudios primarios	Hombres	179,11 €	-92,33 €	-8,57 €	-19,44 €	58,78 €
	Mujeres	-305,08 €	-2.450,88 €	-21,33 €	-4,47 €	-2.781,76€
	Total	0,00 €	-2.543,21 €	-29,89 €	-23,91 €	-2.597,01 €
Estudios medios	Hombres	983,52 €	-49,83 €	-65,56 €	-166,06 €	702,07 €
	Mujeres	-1.140,15 €	-1.322,78 €	-163,23 €	-38,22 €	-2.664,38 €
	Total	0,00 €	-1.372,61 €	-228,79 €	-204,28 €	-1.805,67 €
Estudios superiores	Hombres	767,90 €	-39,61 €	-38,00 €	-107,81 €	582,48 €
	Mujeres	-646,44 €	-1.051,54 €	-94,62 €	-24,81 €	-1.817,4 €
	Total	0,00 €	-1.091,15 €	-132,62 €	-132,62 €	-1.356,40 €
Total	Hombres	1.930,53 €	-181,77 €	-112,13 €	-293,31 €	1.343,32 €
	Mujeres	-2.091,67 €	-4.825,19 €	-279,18 €	-67,51 €	-7.263,55 €
	Total	0,00 €	-5.006,97 €	-391,30 €	-360,81 €	-5.759,08 €



INFORME DE RESULTADOS

***CUANTIFICACIÓN DE PERDIDA
DE TALENTO FEMENINO***

ARBOL DE DISCRIMINACIÓN

***OBSTÁCULOS QUE INCIDEN
EN LA DESIGUALDAD DE LA
TRAYECTORIA PROFESIONAL***

CONCLUSIONES

¿Cuáles son los obstáculos con mayor incidencia? Es decir, aquellos que se han podido demostrar tanto cuantitativa como cualitativamente. Los relacionados con tres ámbitos

7	Falta de medidas o inadecuación de las existentes para la conciliación y no utilización de los hombres
24	En general, no utilización de las medidas de conciliación por parte de los hombres
27	Asunción exclusiva de la responsabilidad familiar y el cuidado de las personas por parte de las mujeres
28	Dejación de la responsabilidad familiar y el cuidado de las personas por parte de los hombres
28	Baja motivación y valoración de la promoción de las mujeres
21	Falta de reconocimiento de autoridad a las mujeres
18	Creencia de que la responsabilidad familiar corresponde exclusivamente a la mujer
19	Creencia de que la responsabilidad laboral corresponde exclusivamente al hombre

➡ En 2008 se concedieron en Euskadi 10.651 ayudas por excedencia o reducción de jornada para cuidado de descendientes. De estas ayudas el **94,1% fueron solicitadas por mujeres y el 5,9% por hombres**

➡ El **28% de las mujeres** con empleo remunerado tienen **contrato a tiempo parcial**. Entre los hombres este tipo de contrato solo es el 4%. El 45,6% de las mujeres que se acogen a la jornada parcial lo hacen por el cuidado de descendientes

➡ **Los hombres no sólo mantienen sino que aumentan la dedicación a las actividades laborales una vez que asumen cargas familiares.**

- El 50,8% de los hombres con cargas familiares realizan horas extra, mientras que en el caso de hombres sin descendencia solo el 40% las realiza. En el caso de las mujeres con descendencia, sólo el 33,6% de las mujeres realiza horas extras en alguna ocasión.

- Los hombres con responsabilidades acceden a ascensos en mayor medida que los que no los tienen : 46,9% frente al 39% de los hombres sin hijos e hijas. Las mujeres con responsabilidades acceden a ascensos en menor medida que las que no las tienen: 27% frente a 30%

6.	Exigencia de disponibilidad absoluta
12.	Valoración de la antigüedad como el mayor mérito de la empresa
5.	Prioridad de los estilos directivos y comunicativos masculinos
11.	Definición de los perfiles directivos según universalización del modelo y rol masculinos
2.	Espejismo de la igualdad ya conseguida
15.	Falta de responsabilidad social de las empresas hacia las personas que trabajan en ellas

- ➔ El 87% de las empresas tiene **jornada partida**
- ➔ En el 68,5% de las empresas consultadas existe **rigidez horaria**.
- ➔ Detrás de la formación académica, la **experiencia laboral entendida como trayectoria en la empresa** es el segundo factor que más tienen en cuenta las empresas (52,1% a la hora de contratar personal, considerándose “**mayor**” la **experiencia de una jornada continua que una parcial**).
- ➔ La **dedicación plena al trabajo** 28%, la **disponibilidad horaria** 26% y la **disponibilidad para viajar** 13% son las tres características más importantes después de *formación* y *experiencia*, siendo más importante en puestos intermedios o plantilla general que en puestos directivos.
- ➔ El **28,9% de las mujeres** han experimentado una o más promociones internas, frente al **41,6% de los hombres**. Las mujeres, **con jornada parcial** acceden en menor medida a ascensos y promociones. El 17,2% de las mujeres con jornada parcial ha accedido a una promoción, frente al 33,7% de las mujeres con una jornada completa.

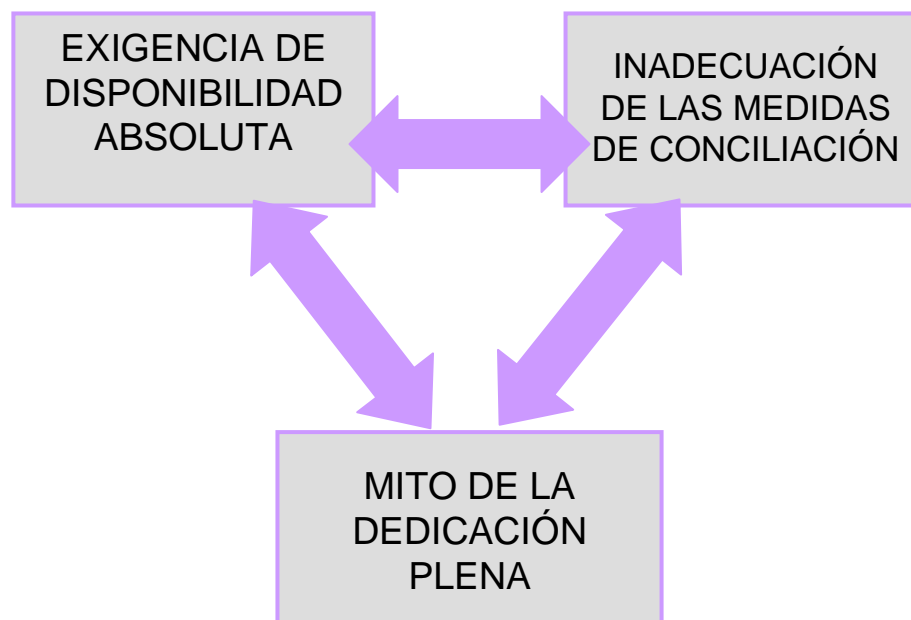


1.	Mito De la dedicación plena: Creencia según la cual las mujeres dan siempre prioridad al cuidado, hogar, familia, etc... y no se entregan o dedican plenamente al trabajo. Por el contrario, considera a los hombres plenamente disponibles para el empleo con dedicación absoluta
30.	Baja autoestima y motivación de las mujeres para acceder a los puestos de responsabilidad. Lo que frena a las mujeres a solicitar ascensos y promociones es la menor dedicación a su ámbito laboral, condicionado por la consecuente mayor dedicación al ámbito doméstico.
20.	Baja motivación y valoración de la promoción de las mujeres

- ➡ De manera cualitativa se ha detectado como a las mujeres que se encuentran en la “actual edad fértil” (30 a 40 años), se les ofrecen **menos posibilidades de promoción**, previendo que en un futuro próximo la maternidad las vaya a limitar en su dedicación al trabajo.
- ➡ Cuantitativamente, en determinadas profesiones se detectan **diferencias salariales por sexo en el tramo de edad de 35 a 44 años**, por ejemplo en profesiones asociadas a segundo y tercer ciclo universitario. (salario de los hombres 35.131,33€ frente a los 27.716,14€ de las mujeres)
- ➡ **El 22% de los hombres ha solicitado un ascenso una o más veces frente al 12% de las mujeres.**

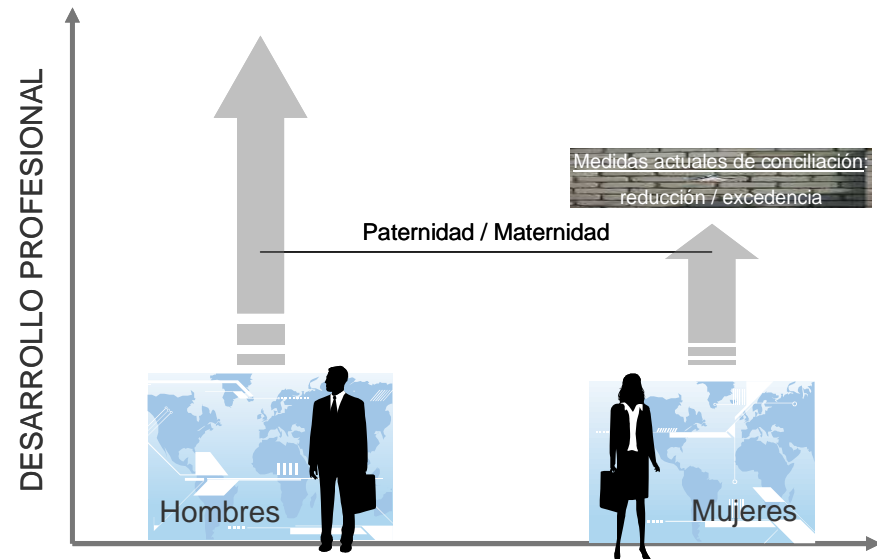
CONCLUSIONES

La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de mujeres y hombres es un hecho que ha quedado demostrado. También es un hecho que esta desigualdad entre mujeres y hombres se ha reducido en los últimos años, no obstante existen obstáculos que están frenando el camino hasta ahora recorrido culmine en una situación de igualdad plena.



CONCLUSIONES

En primer lugar, en el actual sistema organizativo, la disponibilidad absoluta se plantea como un requisito sine qua non para poder acceder y desarrollar un puesto de responsabilidad. Disponibilidad que se traduce en tiempo (horas) destinado al trabajo.



Tras la maternidad paternidad, se demuestra que todavía son las mujeres las que siguen asumiendo principalmente las tareas de cuidado del hogar y los hijos e hijas, en tanto que son ellas quienes se acogen mayoritariamente a las medidas de conciliación en especial la reducción de jornada.

La base de esta medida de conciliación reside en trasladar las horas destinadas al trabajo remunerado al cuidado de los descendientes (trabajo no remunerado).

Esto refuerza el mito de dedicación plena según el cual el mundo laboral requiere una dedicación completa que las mujeres no están en disposición de dar que perpetua la desigualdad laboral entre mujeres y hombres



Si la medida fuera solicitada en iguales proporciones por hombres y mujeres el problema no iría más allá, pero la realidad muestra como la mayor parte de las personas que se acogen a una reducción de jornada u optan por una jornada parcial son mujeres. A este respecto, si consideramos que la disponibilidad absoluta es una condición básica para poder desarrollar una carrera profesional plena, la jornada reducida se presenta como una barrera que imposibilita dicho desarrollo.

Por lo tanto, nos encontramos con que la principal medida de conciliación diseñada no sólo no está contribuyendo al desarrollo profesional de las mujeres, sino que los está frenando.

Por lo tanto, para poder seguir avanzando hacia una situación de igualdad en el ámbito laboral, es necesario que en el resto de ámbitos, principalmente en cuanto a responsabilidades familiares, tanto los hombres como las mujeres asuman en igual medida el cuidado de los hijos e hijas. Es decir, para que tanto hombres como mujeres jueguen en igualdad de condiciones en el ámbito laboral, es necesario partir de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.