

Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal

Teresa Barberá, Carlos M Dema, Sofía Estellés, Carlos Devece

¹ Dpto. Organización de Empresas. Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial
Universidad Politécnica de Valencia. Camino de Vera s/n, 46022 Valencia.
mabarri@upvnet.upv.es, cmdema@omp.upv.es, soesmi@omp.upv.es, lorenzo.ros@upct.es

Palabras clave: igualdad de oportunidades, segregación vertical y horizontal, brecha salarial)

1. Introducción

La segregación laboral por género es uno de los rasgos más persistentes en los mercados de trabajo de los países desarrollados, según la OIT (2010). Aunque esta situación disminuyó en la década de los 80, la tendencia se detiene en los 90, persistiendo actualmente elevados niveles de segregación laboral entre hombres y mujeres. España ha tenido, junto a los países del arco mediterráneo, uno de los mayores niveles de segregación, incrementándose la segregación laboral en la década de los 90 (Cáceres et al. 2004; Cebrián et al. 2008).

Las desigualdades en la remuneración y en el acceso a las oportunidades laborales pueden expresar diferencias en la calificación y en la capacidad productiva del trabajador, pero también pueden ser un reflejo de prejuicios en contra de determinados colectivos con un cierto color de piel o sexo, independientemente de su educación, experiencia laboral o habilidades. Si estas disparidades se deben a diferencias en la productividad, el mercado de trabajo estaría operando de forma eficiente. Si estas diferencias, al contrario, fueran producto de consideraciones basadas principalmente en características personales raza, sexo..., el mercado de trabajo estaría discriminando y, por lo tanto, produciendo resultados ineficientes.

El Foro Económico Mundial publica en su informe de carácter anual, el denominado Índice de Disparidad entre Géneros (Hausmann, R., et al. 2010) cuyo objetivo es evidenciar la tasa en que se ha reducido la disparidad entre hombres y mujeres en 130 países, en cuatro áreas críticas de desigualdad: participación y oportunidad económica, nivel educativo, poder político y salud. En año 2009. España mantenía el puesto 17 y en el año 2010 ha ascendido a la 11 posición del ranking mundial y muestra que ha conseguido cerrar una brecha de género con un 75,54%¹. Los países nórdicos lideran la clasificación. En términos globales, en educación y salud se está más próximo a eliminar la brecha entre mujeres y hombres, que en los ámbitos de participación económica, oportunidades y toma de decisiones.

¹ El 0% representa la máxima desigualdad y el 100% indica que no existe brecha de género en el país considerado.

2. Objetivo y Metodología

El objetivo es destacar la situación actual en España de la equidad de género en la segregación laboral.

La metodología se basa en la revisión bibliográfica, tanto a nivel español como comunitario, así como revisión de estadísticas oficiales publicadas e investigaciones que permiten enmarcar y resaltar la evolución de los problemas de género, tomando como referencia la ley de Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres

3. Clasificación de los tipos de discriminación

Según la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres, existen dos tipos de discriminación²:

- Discriminación directa: “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable”. Ejemplos de discriminación directa sería todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad, así como diferencias salariales entre mujeres y hombres cuando realizan un trabajo equivalente o de igual valor, tal y como queda recogido en el Tratado de Amsterdam, de 2 de octubre de 1997.
- Discriminación indirecta: “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.” No hace referencia al género y es aplicable indistintamente a hombres y a mujeres pero que, perjudica en la práctica a un mayor número de mujeres. A pesar de que muchas leyes, normas o prácticas sociales traten de igual forma a hombres y a mujeres al final tienen como efecto un resultado negativo o desigual para las mujeres por lo que no es tan raro encontrar casos de discriminación indirecta.

Por ejemplo, en el ámbito laboral podemos observar diferentes situaciones de discriminación indirecta cuando:

- Se permite que los hombres y las mujeres se presenten a un puesto de trabajo para el cual sólo se seleccionarán sólo hombres o sólo mujeres.
- Los sueldos son iguales en una misma categoría pero se puede verificar que en las categorías peor remuneradas predominan las mujeres.
- Las mujeres tienen que renunciar a promociones laborales porque se encuentran con verdaderas dificultades para conciliar su realidad familiar con la laboral. Al seguir siendo las mujeres las principales responsables de la atención y el cuidado de los miembros de la familia, una organización del tiempo de trabajo que

² Título 1: El principio de igualdad y la tutela de la discriminación, artículo 6

implique comidas de trabajo u horarios excesivos dificultara su carrera profesional. Ésta es una de las principales razones por las que las mujeres son mayoritariamente las que piden reducción de jornada o excedencias para el cuidado de hijas e hijos.

4. La segregación laboral

La segregación del mercado laboral hace referencia a la representación de mujeres y hombres en las diferentes ocupaciones: trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes. Las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento.

Las mujeres han incrementado notablemente su participación en el mercado laboral remunerado. Sin embargo, el habitual mayor desempleo femenino, la mayor temporalidad y el trabajo a tiempo parcial, las discriminaciones salariales, la segregación y las menores posibilidades de promocionarse demuestran que el incremento de la ocupación femenina no ha venido acompañado de una mayor igualdad, sino que las mujeres y hombres presentan diferentes y desiguales formas de insertarse en el mercado de trabajo remunerado (Rubio, 2008).

La segregación tanto en términos de ocupaciones como de sectores de actividad ha sido bien documentada por diferentes autores. El trabajo de Anker (1998) ponía en evidencia que la segregación ocupacional por sexo es común a todos los países del mundo y que ésta podía explicarse con base en tres teorías: capital humano (las mujeres están menos cualificadas que los hombres para ciertas ocupaciones), segmentación del mercado de trabajo (lo que hace que se reduzcan los salarios en las ocupaciones feminizadas) y una explicación más compleja basada en la mayor responsabilidad de las mujeres en el cuidado de los hijos.

Las investigaciones distinguen dos formas de segregación ocupacional por género: una horizontal y otra vertical (Anker, 1998). La segregación horizontal y vertical del mercado laboral entre hombres y mujeres esta presente, aunque en distinta medida, en todos los países de la Unión Europea.³

4.1. La segregación horizontal

La segregación horizontal (Anker, 1998) hace referencia a que las mujeres se aglutinan en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo. Principalmente, a nivel europeo, las mujeres se incorporan de manera prioritaria a cinco sectores de actividad: asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, administración pública y venta al detalle (Rubio, 2008). Según Torns et. al. (2007), esta distribución no se ha movido en los últimos treinta años.

El caso español, el estudio de Cebrián y Moreno (2008) pone de manifiesto que más de la mitad de las mujeres ocupadas en España se concentran en cinco ramas del sector servicios. Respecto a las ocupaciones, casi alrededor de la mitad se concentran en seis ocupaciones de baja cualificación. En el informe se indica que el fuerte aumento del empleo femenino ha ido

³ Comisión Europea, Informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2009)

acompañado de un incremento de la segregación ocupacional, lo que implica la permanencia de estereotipos y de la consideración de las ocupaciones como “femeninas” o “masculinas”.

4.2. La segregación vertical

Morrison (1987;13) planteó la primera definición del techo de cristal como una barrera que es “tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”. Los puestos más relevantes deberían estar a su alcance en base a sus conocimientos, a su esfuerzo y a sus capacidades y habilidades, pero en la realidad se mantenían muy lejos, realmente inalcanzables para la gran mayoría de las mujeres en puestos de dirección. Afecta a todo tipo de trabajos ya que “...sea cual sea el sector laboral analizado, incluidos los más feminizados, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima”. (Sarrió et al., 2002, 56). Pese al aumento exponencial de los niveles de estudios de las mujeres, la segregación vertical no se modifica (Rubio, 2008).

En España, según el Instituto Nacional de Estadística las mujeres están infra representadas en los puestos de toma de decisiones, como se puede comprobar en la figura 1:

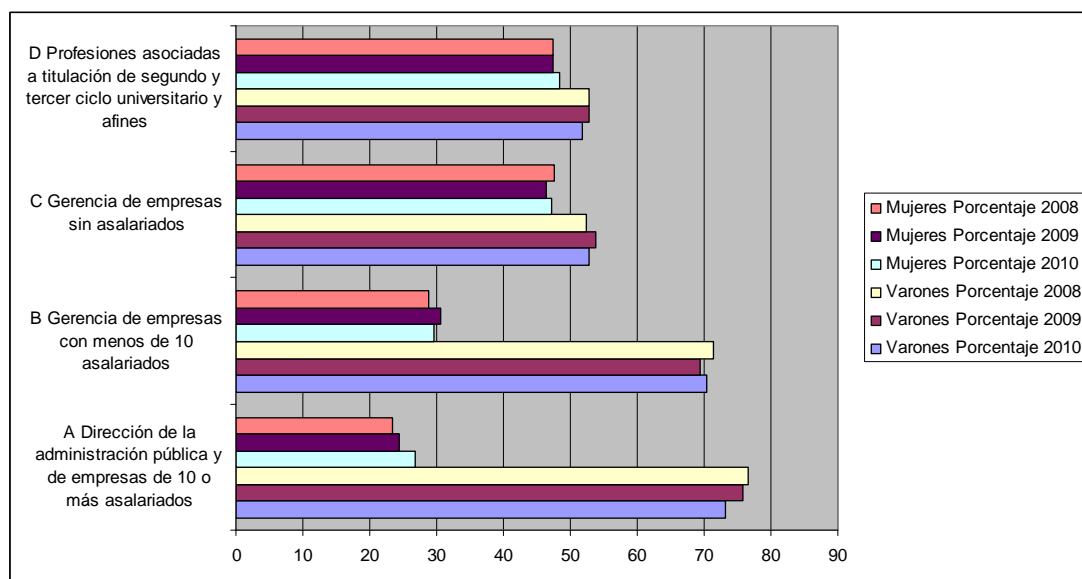


Figura 1. Porcentaje de hombres y mujeres en puestos de poder y toma de decisiones. Fuente: INE 2010

Uno de los aspectos más novedosos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres es, sin duda, el propósito de incidir en el terreno de la responsabilidad social de las empresas (RSE) desde la perspectiva de género. El Título VII contempla “el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles».

Tabla 1. Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IVEX-35.
Fuente: INE 2011.

		2011	2009	2008	2007	2006	2005	2004
Ambos Sexos	Total Consejo	474	506	507	506	463	478	503
	Presidentes/as	33	35	35	35	35	37	37
	Vicepresidente/a	50	51	55	53	41	40	39
	Consejeros/as	387	413	409	413	379	388	417
	Consejeros/as secretarios/as	4	7	8	5	8	13	10
% Mujeres	Total Consejo	10,13	10,28	8,48	6,43	3,46	2,09	2,58
	Presidentas	0,00	2,86	2,86	2,86	2,86	0	5,41
	Vicepresidentas	8,00	7,84	7,27	3,77	2,44	2,50	2,56
	Consejeras	11,37	11,14	9,29	7,51	3,69	2,32	2,88
	Consejeras secretarias	0,00	14,29	0	0	0	0	0

Como se ha podido observar, con independencia de lo que indique Ley Orgánica 3/2007, las mujeres siguen estando presentes en un porcentaje muy inferior al de los hombres en los consejos de administración

En la figura siguiente se puede observar la opinión de la ciudadanía de la Europa de los 27 y la española sobre la promoción profesional de las mujeres, a partir del eurobarómetro 2009 de la Comisión Europea⁴.

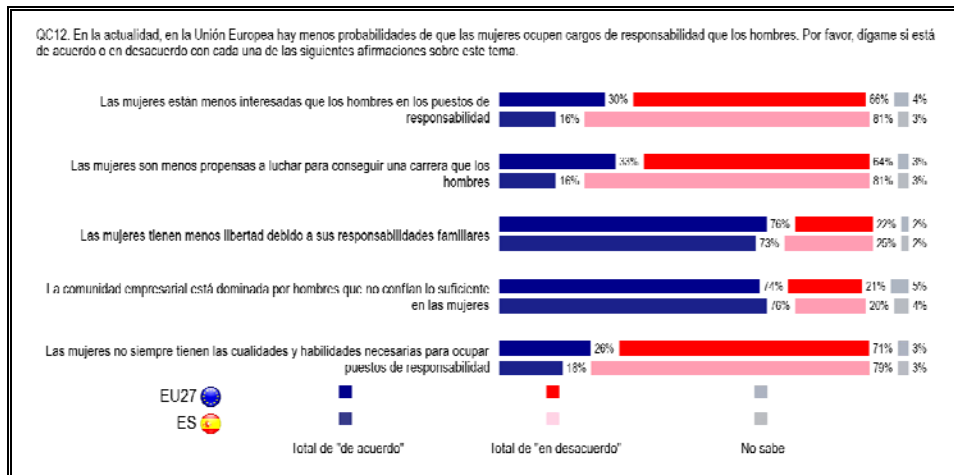


Figura 2. Igualdad entre los sexos en situaciones concretas. Fuente: Eurobarómetro de la Comisión Europea, 2009

Diversos estudios destacan las principales barreras a las que se enfrentan las mujeres en su ascenso a puestos de responsabilidad y directivos. En el contexto europeo la consultora

⁴ Eurobarómetro de la Comisión Europea, 2009. Igualdad de sexos en la UE en 2009. Número de personas entrevistadas en EU27 26.663, de las cuales 1.004 son españolas.

Catalyst (2.004) y en España los estudios de Chinchilla et al. (2.005) y los de Mateos de Cabo et al (2.007):

Tabla 2: Obstáculos en la promoción de las mujeres en el contexto europeo y español. Fuente: elaboración propia.

Contexto europeo	Contexto español
<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de estereotipos. - Falta de visibilidad en los altos cargos. - Falta de experiencia. - Compromiso con sus vidas personales. - Barreras sociales relacionadas con la conciliación de la vida profesional y personal. - Percepción psicológica de la idoneidad de los puestos directivos. 	<ul style="list-style-type: none"> - La segregación ocupacional por sexo del propio mercado laboral. - Los pactos entre varones o pactos entre iguales. - Estereotipo gerencial existente en la cultura organizacional con pautas asociadas con: el rol masculino, el compromiso con la organización, el éxito en la carrera y la dedicación al trabajo. - La división del trabajo productivo/reproductivo. - El “techo de cemento”.

Para Chinchilla et al. (2.005), el “techo de cemento”⁵ se puede visibilizar desde una doble vertiente: el rechazo de algunas mujeres a la promoción a puestos directivos más rígidos y exigentes, en previsión de las dificultades que puedan encontrar para conciliar su vida personal y laboral; y, por otro lado, una segunda vertiente, que indica el prematuro abandono de las mujeres de los cargos directivos, la presión que se ejerce sobre las mujeres en este tipo de puestos es mucho mayor que la ejercida sobre sus compañeros varones.

4.3. Diferencias salariales

La última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada por el INE revela que el salario medio de los hombres en 2008 era de 24.203 euros y el de las mujeres, de 18.910 euros. Por tanto, la ganancia media anual femenina representa el 78,1% de la masculina y la brecha salarial se sitúa en el 21,9%, casi siete puntos porcentuales por encima de la media europea, del 15%. En la tabla 1 se puede observar las diferencias de ganancia media anual por actividad económica y sexo.

Tabla 3. Ganancia media anual por actividad económica según sexo. Fuente INE 2008

	Hombres	Mujeres
TOTAL	24.203,33	18.910,62
B. Industrias extractivas	26.981,10	23.057,40
C. Industria manufacturera	25.233,51	19.072,72
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	50.177,13	41.504,03
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	23.720,73	18.508,17
F. Construcción	20.844,73	19.873,24

⁵ Algunos autores consideran el “techo de cemento” una barrera propia diferenciada al “techo de cristal”, afirman que las mujeres deciden abandonar ante la presión extrema y desproporcionada que esto conlleva (Chinchilla et al, 2005; Hernández Ruiz et al 2008).

G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	21.673,40	15.253,79
H. Transporte y almacenamiento	22.873,71	18.506,62
J. Información y comunicaciones	33.090,09	26.573,64
L. Actividades inmobiliarias	23.815,81	16.850,02
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	30.329,05	19.829,67
P. Educación	21.489,54	20.591,85

En cuanto a los salarios por actividad económica, la actividad con el mayor salario medio fue el Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con 48.578,65 euros al año. Analizando las diferencias salariales para cada actividad económica, las mujeres tuvieron un salario inferior al de los varones en todas ellas.

Como se puede observar en la tabla 4 el sector de la industria y el sector servicios los que presentan la mayor brecha salarial, tanto en el ámbito estatal, con un 22,5% y un 17,9% respectivamente.

Tabla 4. Ganancias por hora de trabajo realizado según sexo y sector de actividad. Fuente INE 2010

	Hombres	Mujeres
Todos los sectores	14,49	12,21
Industria	15,21	11,79
Construcción	12,05	12,27
Servicios	14,94	12,26

Mientras que en el sector servicios la brecha salarial se ha mantenido constante desde 2004 hasta el año 2008, cuando se produce una reducción de cuatro puntos porcentuales, el sector industrial presenta descensos progresivos durante este mismo período y la construcción muestra el comportamiento más dispar, comenzando con una disminución de la brecha salarial desde el 2004 hasta el 2007, donde vuelve a haber un incremento de la brecha, y finalizando el año 2008, y por primera vez desde la existencia de la EES, con una brecha salarial negativa para este sector de casi el -2%.

Comparando España con la Unión Europea, cuyos datos pormenorizados solo ofrece para 2007. Ese año, la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres y las mujeres ocupados (*gender pay gap*) era del 18,1% en la UE-15 y de 17,4% si se tenía en cuenta la media de los 27 Estados. Para 2008 recoge un dato provisional de Eurostat: 18% de brecha.

Algunos estudios españoles, como el de Estebaranz (2004) ponen al descubierto que los cargos directivos no cuestan lo mismo a las empresas si son desempeñados por hombres o por mujeres.

La oferta de empleo con bajos salarios es, para muchos autores, una de las principales causas de la segregación por género (Fuller, 2005; Kmec, 2005). Las empresas conocen el rechazo, en situaciones económicas normales, que existe entre los hombres a aceptar ocupaciones con bajos salarios, mientras que las mujeres están más dispuestas a aceptarlos, al considerarlos una ayuda familiar o un salario suficiente para el auto-mantenimiento de la mujer, nunca un salario suficiente para mantener a una familia.

5. Conclusiones

Actualmente son cada vez hay más organizaciones empresariales que tienen conciencia social, cuyos objetivos no son solo maximizar beneficios y cuya RSC interna tiene en cuenta una gestión de los Recursos Humanos más equitativa también en materia de género. La Ley para la igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, es un punto favorable para que estas organizaciones se responsabilicen de la equidad de género si cuentan con las facilidades y las flexibilidades apuntadas en la misma normativa y el apoyo directo de la administración.

Las empresas y la sociedad en general están preparadas para cambios legislativos que eliminen obstáculos y faciliten que las mujeres puedan acceder a profesiones y cargos de responsabilidad para los que están sobradamente preparadas. Las organizaciones, bajo el paraguas de la RSC, ya han empezado a desarrollar acciones para luchar contra la desigualdad de género, pero la nueva ley da la oportunidad al ámbito empresarial de tener un gran protagonismo en la obtención de organizaciones más equitativas en materia de género.

Es obvio que los cambios socioculturales no se producen a golpe de ley y necesitan su tiempo. Por eso, después de dos años de la aprobación de la Ley de Igualdad son más mujeres las que están percibiendo un cambio en sus organizaciones.

Ahora bien, para que estas ventajas teóricas se conviertan en una realidad, es imprescindible, en primer lugar, que haya un compromiso explícito de la empresa con la igualdad, incluyéndola en sus valores, y, en segundo lugar, que haya una coherencia entre los valores y la práctica de las empresas. Es decir, es necesario que la igualdad entre géneros penetre en la actividad de la empresa.

En España la segregación tanto ocupacional como sectorial es más intensa para las mujeres que para los hombres y superior entre las personas con mayor nivel educativo, lo que sugiere que la mejora del nivel de estudios de las mujeres no necesariamente conduce a una menor segregación ocupacional y a una menor brecha salarial.

La igualdad sustancial requiere la adopción de una variedad de estrategias :no solo de prohibición de discriminación –directa o indirecta- sino también de la igualdad de oportunidades, las acciones positivas, o la transversalidad; exige la aplicación de ‘una perspectiva de género’, lo que implica tener en cuenta las relaciones entre mujeres y hombres y el papel que cada género desempeña socialmente, afectando a las oportunidades y a la necesaria corresponsabilidad familiar de mujeres y hombres y a un cambio de la cultura empresarial. Exige que las medidas que se tomen, como dice la norma comunitaria, sean “sistemáticas y planificadas”; que sean evaluables y evaluadas cada cierto tiempo y que cuenten con recursos suficientes para llevarlas a la práctica

Las condiciones que deben establecerse para favorecer la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial, desde el ámbito de Recursos Humanos, deberían ir dirigidos hacia:

- Realizar un reclutamiento y selección de personal basados en criterios objetivos.
- Programar las actividades de capacitación en horarios que permitan a las mujeres atender a su familia.

- Ajustar los salarios de forma que los trabajos del mismo valor estén compensados para trabajadores y trabajadoras.
- Analizar las diferencias de las remuneraciones entre hombres y mujeres por estamentos (directivos, técnico y profesionales...), para definir un plan de regulaciones que se dirijan a la equidad de género.
- Lograr conciliar los ámbitos laboral y familiar de hombres y mujeres.
- Empezar a introducir horarios de trabajo flexibles, en la medida que el tipo de empresa lo permita.
- Impulsar programas de prevención de enfermedades específicas de hombres y mujeres, incluyendo las enfermedades profesionales más frecuentes en la empresa.
- Lograr el compromiso organizacional para aplicar buenas prácticas laborales de equidad de género, facilitando la participación de los sindicatos.
- Conocer la existencia de acciones y/o políticas para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- La reducción de la segregación laboral por razón de género sólo puede lograrse modificando las actitudes, los estereotipos, y las normas sociales.

El establecimiento de medidas y el buen funcionamiento de éstas, no depende solamente de las empresas o de los organismos gubernamentales que las gestionan. Sin convicción real, no sirven de nada.

Referencias

Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva, International Labor Organization (ILO).

Cáceres, J.I.; Escot, L. y Sainz, J. (2004). La segregación ocupacional sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. Documento de Trabajo. Facultad CC.EE: Universidad Complutense de Madrid / Madrid, 2004-006.

Cébrian, I. y Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Revista de Economía Industrial*, No 367, pp. 121-137.

Chinchilla, N, Poelmans, S. y León, C. (2005). *Mujeres directivas bajo el techo de cristal*. International Center of Work and Family. Disponible en <http://insight.iese.edu/es/doc.asp?id=00435&ar=6>.

Estebaranz, A. (2004). *Observatorio e-igualdad. Andaluzas ayer, hoy y mañana. Abriendo caminos*. Córdoba / Diputación de Córdoba.

Eurobarómetro de la Comisión Europea. 2009. Igualdad de sexos en la UE en 2009. Disponible en http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_fact_es_es.pdf

Fuller, A. (2005). The gendered nature of apprenticeship: Employers' and young people's perspectives. *Education + Training*, Vol. 47, No. 4/5, pp. 298-311.

Hausmann, R., Tyson, L.D. y Zahidi, S. (2010). *The Global Gender Gap Report 2010*. WORLD ECONOMIC FORUM. Geneva, Switzerland 2010. En http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2010.pdf

Hymowitz, C. y Schellhardt, T.D. (1986). The Glass Ceiling- Special Report on the Corporate Woman. *The Wall Street Journal*, 24 march.

INE (2011) Encuesta de estructura salarial. En <http://WWW.ine.es>

Kmec, J. A. (2005): "Setting Occupational Sex Segregation in Motion" *Work and Occupations*, Vol. 32, No 3, pp 322-354.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres.

Morrison, A.; White, R. & Van Velson, E. (1992). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*. 2ª Ed, Addison-Wesley.

OIT. (2009). *Global Employment Trends for Women*. January 2010, Ginebra, ILO.

Rubio, F. (2008). *La Bastida. Desigualtats de gènere. Mercat de treball*. Barcelona / Fundació Surt.

Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres *Revista de Psicología Social*, Vol. 2, No 40, pp. 167-182.

Torns, T.; Carrasquer, P; Parella, S.; RECIO, C. (2007): *El treball de les dones a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona / Institut Català de les Dones, Col. Estudis, nº2.