

¡Es la conciliación, estúpidos!

El cuidado de los hijos y del hogar están detrás de la mayoría de las brechas laborales

Por cada 13 mujeres que reducen su jornada, solo un hombre toma esa decisión

RAQUEL PASCUAL CORTÉS
8 DE MARZO DE 2018

Están las mujeres discriminadas en el mercado de trabajo? Es la gran pregunta o, más bien, la gran denuncia que se escucha cada vez más fuerte en las sociedades desarrolladas. Hoy se celebra el Día internacional de la mujer; que ya no “la mujer trabajadora”, porque esas son todas, o al menos la inmensa mayoría, tiene o aspira a tener un empleo. Simplemente igual que los hombres. Se ha conseguido que se admita esta realidad en el mundo entero, y en España, este año, las reivindicaciones de igualdad de las mujeres, sobre todo en el terreno laboral, se están manifestando públicamente con mayor intensidad. Hasta el punto de haber utilizado la mayor herramienta de lucha sindical que existe: la huelga. Hoy las mujeres españolas están llamadas por los sindicatos o bien a secundar un paro de dos horas o del día entero en protesta por las desigualdades de trato hacia las mujeres en el mundo del trabajo.

Desde hace varios días en los medios de comunicación y las redes sociales se leen y escuchan centenares de datos y cifras de todo tipo de origen que evidencian estas desigualdades. Este análisis pretende constatar no solo si existe o no dicha discriminación, sino también sus causas. Al menos las medibles porque a nadie se le escapa a estas alturas que hay discriminaciones en la experiencia diaria de las mujeres en el trabajo relacionadas con los comportamientos que no se cuantifican por las estadísticas y que tienen que ver con una educación que, admítase, está cambiando pero muy lentamente. Por eso en este artículo solo se utilizarán las cifras o estudios elaborados con datos oficiales extraídos de las encuestas que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE).

La principal conclusión de la siguiente ensalada de datos es que la auténtica brecha de género está marcada por las necesidades de conciliación para el cuidado de hijos u otros familiares. ¡La conciliación, estúpido!, podría decirse en este caso parafraseando el eslogan que aupó a Bill Clinton a la Casa Blanca (¡La economía, estúpido!).

A la hora de abordar una cuestión tan amplia la primera pregunta que hay que responder es ¿están las mujeres infrarrepresentadas en el mercado laboral? Los datos evidencian que sí. En España hay 19,8 millones de mujeres mayores de 16 años y, por tanto, en edad de trabajar, esto es un millón más que hombres (18,8 millones). Sin embargo, de todos ellos la tasa de empleo, que según la última definición oficial es la proporción de personas que tienen un trabajo de entre todas las que están en edad de trabajar, es del 54,9% de los hombres y del 43,5% de las mujeres. Esta es la primera de todas las brechas: la tasa de empleo de los varones es 11,4 puntos superior a la de las mujeres.

La Unión Europea está utilizando ahora la tasa de empleo sobre la población total en edad de trabajar y no sobre la población activa (en edad y disposición de trabajar) porque elimina el filtro de las mujeres que no buscan empleo por distintos motivos y, por tanto, refleja más claramente la subrepresentación de la mujer en el mercado laboral. Y es que no se trata solo de un problema español. En la UE28, la brecha de género es de 10,5 puntos, levemente inferior a la española.

Una vez constatado que la participación de la mujer en el mundo laboral es notablemente inferior a la del hombre, lo siguiente es preguntarse sobre la calidad de las relaciones laborales de unos y otros. En este punto parece que las cifras estadísticas no reflejan tal discriminación. Según la última Encuesta de Población Activa (EPA), el 26,4% de las mujeres tiene un contrato temporal y en muy similar cuantía, el

25,7% de los hombres también es eventual. En consecuencia de los 11,6 millones de trabajadores que en España tienen un contrato indefinido, la mitad aproximadamente son hombres (el 52%) y la otra mitad mujeres.

Pero ¿qué ocurre con los salarios? ¿Qué dicen los datos? En este caso vuelve a existir una brecha de sexos más o menos abultada según se mida. No existen datos ni estadísticas oficiales que estudien el salario de hombres y mujeres con puestos y carreras laborales similares dentro de un mismo sector, que sería la forma óptima de estudiar el fenómeno. Ante esto, hay varias formas de aproximarse a la brecha salarial. Una de ellas es un indicador de desigualdad que maneja el INE y que analiza la proporción de asalariados cuya ganancia por hora está por debajo de los dos tercios de la ganancia mediana. En este caso el 65% de las mujeres estarían encuadradas en esta definición de “ganancia baja”.

Además las cifras que manejan otros expertos son las de la ganancia media por trabajador. En este caso el sueldo medio bruto de un hombre en 2015 (último año con datos desagregados disponibles) era de 25.992 euros al año, frente a los 20.051 euros de media de las mujeres. Esto supone que ellas cobran un 23% menos. Pero esta ganancia media no se pone en relación a las horas de trabajo. Si esto se tiene en cuenta la diferencia se recorta al entorno del 14%. Esta última cifra coincide con un estudio que está elaborando Fedea, adelantado ayer por el diario El País, y que calcula esta brecha comparando hombres y mujeres con puestos similares.

Lo primero que indican estos últimos datos es que, además de participar menos en el mercado laboral, las mujeres trabajan menos horas. Para corroborar esta desventaja en el tiempo de trabajo se puede recurrir a la fotografía del empleo a tiempo parcial. El 7% de los hombres tiene un contrato a tiempo parcial en comparación con el 24% de las mujeres. Es más, en España, el 75% de las personas que trabajan media jornada son mujeres.

El propio secretario general del primer sindicato del país, Comisiones Obreras, Unai Sordo, precisaba recientemente que las desigualdades salariales no se dan en hombres y mujeres con idénticas carreras laborales, sino que es la incidencia del tiempo parcial y de la feminización de sectores productivos de menor valor añadido.

Pero entonces, para buscar las causas hay que indagar en los motivos que llevan a las mujeres a trabajar a jornada parcial. El INE también da una respuesta a esto. La mayoría de estos trabajadores –el 63% hombres y el 55%– trabajan menos horas porque no han encontrado un empleo a tiempo completo. Pero entre los que lo eligen las motivaciones son muy variadas y, nuevamente reflejan una brecha entre hombres y mujeres. Mientras aproximadamente el 20% de las mujeres trabaja a tiempo parcial para cuidar a niños o mayores dependientes, apenas el 4% de los hombres aduce este motivo.

Entre los ciudadanos que directamente no buscan un empleo (son inactivos) el colectivo más común entre los hombres es el del 45% que no buscan por estar jubilados (el 19% de las mujeres declaran este argumento); mientras que el motivo más indicado por las mujeres inactivas para no querer trabajar son las obligaciones familiares, en un 18% y un 11% por el cuidado de niños y mayores dependientes, respectivamente. Pero el dato más revelador de todos es que el 95% de todas las personas que en 2016 se declararon inactivas, y ni siquiera se plantean buscar un empleo fueron mujeres.

De hecho, los datos sobre la corresponsabilidad, o ausencia de ella, dentro del hogar vienen a completar los motivos por los que las mujeres trabajan menos horas remuneradas o ni siquiera están en el mercado laboral en mayor proporción que los hombres. El 40% de las mujeres que trabajan de forma remunerada dedica cuatro horas diarias al cuidado y educación de los hijos y casi la mitad dice que destina dos horas diarias a realizar las tareas del hogar. Frente a esto, un tercio de los hombres ocupados dice destinar dos horas al cuidado de hijos y un 42%, una hora a las tareas del hogar.

Es más, la maternidad marca claramente un antes y un después a la hora de que las mujeres empiecen a difuminar su presencia en el mercado de trabajo. Justo al contrario que los hombres. En 2016, el 81% de los hombres de entre 25 y 49 años sin hijos y el 71% de las mujeres en las mismas circunstancias tenían un empleo. Pero en el caso de los hombres de esa edad con dos hijos menores de 12 años, la tasa de empleo se dispara hasta el 87%, al tiempo que entre las mujeres en idéntica situación, su tasa de ocupación cae al 62%. Y si éstas tienen tres hijos, al 49%.

Y un último dato como muestra del peso que asumen las mujeres en el cuidado del hogar y la familia, lo que condiciona su presencia en el mercado es que por cada 13 mujeres que se recortan la jornada para el cuidado de sus hijos solo un hombre reduce su horario para ello.

Esta situación de las trabajadoras, con salarios más bajos, menos horas trabajadas y cotizadas y carreras laborales intermitentes pasa factura en el cobro de la pensión. De media, las pensiones femeninas son un 34% inferiores a las de los hombres. Si bien esa brecha se está acortando y en las nuevas prestaciones de jubilación son un 22% más bajas.

Aunque, dicho todo esto, tampoco se puede olvidar que en muchos casos la opción de trabajar menos horas para el cuidado de los hijos es elegida y no forzada. Si bien, las mujeres (y los hombres) que elijan esta opción no deberían de chocarse con el techo de cristal que topa sus carreras profesionales por ello. Pero esa es otra historia.