

PRIMER SEMESTRE. 2018

PANORAMA SOCIAL



BRECHAS DE GÉNERO



Igualdad y desigualdad de género
Las mujeres en el sistema educativo y el mercado de trabajo
La salud y las pensiones de hombres y mujeres
Cuidadoras y cuidados en la familia
Roles de género y cambios culturales
Diferencias en la percepción de la sociedad y el entendimiento
de la política
Violencia de género y empleo

COLABORAN:

Estefanía Alaminos, César Alonso-Borrego, Débora Álvarez,
Ariane Aumaitre, Luis Ayuso, Raquel Carrasco, Inmaculada Cebrián,
Emma Cerviño, Begoña Cueto, Marta Fraile, Magdalena Díaz Gorfinkiel,
Carlos Gamero, Raquel Martínez-Buján, Antonio Mateos, Julio Meneses,
Gloria Moreno, Marta Ortega y Milagros Sáinz

Cecabank, el acento en lo que **importa**

Así nace Cecabank. Nuestra mirada al futuro que pone el acento en lo que verdaderamente importa. La profesionalidad, madurez y solvencia de años de experiencia en servicios financieros especializados y globales, nos dan la clave de dónde poner el peso en nuestro trabajo. En Cecabank estamos preparados para demostrar lo que nos diferencia.

Servicios financieros Tesorería Medios tecnológicos y servicios de pago
Consultoría financiera y servicios de apoyo

PRIMER SEMESTRE. 2018

PANORAMA SOCIAL

27

BRECHAS DE GÉNERO





PATRONATO

ISIDRO FAINÉ CASAS (*Presidente*)
JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN (*Vicepresidente*)
FERNANDO CONLLEDO LANTERO (*Secretario*)
CARLOS EGEA KRAUEL
MIGUEL ÁNGEL ESCOTET ÁLVAREZ
AMADO FRANCO LAHOZ
MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ
PEDRO ANTONIO MERINO GARCÍA
ANTONIO PULIDO GUTIÉRREZ
VICTORIO VALLE SÁNCHEZ
GREGORIO VILLALABEITIA GALARRAGA

PANORAMA SOCIAL

Número 27. Primer semestre. 2018

CONSEJO DE REDACCIÓN

CARLOS OCAÑA PÉREZ DE TUDELA (*Director*)
ELISA CHULIÁ RODRIGO (*Editora*)
VÍCTOR PÉREZ-DÍAZ
ANTONIO JESÚS ROMERO MORA
VICTORIO VALLE SÁNCHEZ

PEDIDOS E INFORMACIÓN

Funcas
Caballero de Gracia, 28, 28013 Madrid.
Teléfono: 91 596 54 81
Fax: 91 596 57 96
Correo electrónico: publica@funcas.es

Impreso en España
Edita: Funcas
Caballero de Gracia, 28, 28013 Madrid.

© FUNCAS. Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación, así como la edición de su contenido por medio de cualquier proceso reprográfico o fónico, electrónico o mecánico, especialmente imprenta, fotocopia, microfilm, *offset* o mimeógrafo, sin la previa autorización escrita del editor.

ISSN: 1699-6852
Depósito legal: M-23-401-2005
Maquetación: Funcas
Imprime: CECABANK

Las colaboraciones en esta revista reflejan exclusivamente la opinión de sus autores, y en modo alguno son suscritas o rechazadas por Funcas.

Índice

-
- 5 | PRESENTACIÓN
-
- 9 | ¿Dónde estamos en el camino hacia la igualdad de género?
Una comparación internacional
ARIANE AUMAITRE BALADO
-
- 23 | Brecha y sesgos de género en la elección de estudios y profesiones
en la educación secundaria
MILAGROS SÁINZ Y JULIO MENESES
-
- 33 | La brecha de género en el ámbito de la ciencia: ¿qué factores han influido
y cómo podemos intentar remediarla?
ANTONIO MATEOS
-
- 47 | Desigualdades de género en el mercado laboral
INMACULADA CEBRIÁN Y GLORIA MORENO
-
- 65 | La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis
económica y la recuperación
EMMA CERVIÑO CUERVA
-
- 89 | El empleo autónomo de las mujeres en España
BEGOÑA CUETO
-
- 105 | Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector
doméstico en España
MAGDALENA DÍAZ GORFINKIEL Y RAQUEL MARTÍNEZ-BUJÁN

-
- 119 | La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española
ESTEFANÍA ALAMINOS
-
- 137 | La satisfacción vital de los mayores en España desde la perspectiva de género
MARTA ORTEGA GASPAR Y CARLOS GAMERO BURÓN
-
- 151 | Desigualdades de género en salud. Un análisis descriptivo de la salud de los españoles y las españolas
DÉBORA ÁLVAREZ-DEL ARCO
-
- 165 | Brechas de género en la relación con la política: implicación, conocimiento y participación
MARTA FRAILE
-
- 183 | Disensos y consensos de género en la opinión pública española: cultura y comportamientos en interacción
LUIS AYUSO
-
- 199 | Empleo y riesgo de violencia doméstica. ¿Importa quién es el sustentador principal?
CÉSAR ALONSO-BORREGO Y RAQUEL CARRASCO

Presentación

El año 2018 seguramente se recordará durante mucho tiempo por haber supuesto un punto de inflexión en la visibilidad de los derechos de las mujeres y de las desigualdades de género existentes en todas las sociedades, incluso en las más avanzadas económica y culturalmente. Estas cuestiones han cobrado gran importancia para muchos ciudadanos, como han puesto de manifiesto las movilizaciones masivas en defensa de la mujer que, durante los primeros meses de este año, han tenido lugar en las principales ciudades del mundo.

Funcas quiere hacer una aportación al conocimiento y al debate sobre estos temas mediante el número 27 de PANORAMA SOCIAL, monográficamente dedicado a las brechas de género observables en España en múltiples dimensiones, entre ellas, la educación y la ciencia, el mercado de trabajo, las pensiones, la salud, la política y la opinión pública. Este número expone y analiza las considerables diferencias de situaciones y comportamientos entre hombres y mujeres, sin dejar, no obstante, de llamar la atención sobre la evolución hacia una mayor igualdad que se ha verificado en las últimas décadas; una evolución que responde a diferentes impulsos, pero que tiene en el impresionante aumento de los niveles educativos de las mujeres su principal motor. Así, entre las cohortes de edad más jóvenes y más formadas se aprecia menor desigualdad en variables educativas y laborales, pero también en estilos de vida y modos de entender la convivencia en sociedad. Claro es que una mejor educación e

integración laboral no implican automáticamente mayor igualdad de género en todas las esferas. Avanzar de manera más firme y rápida hacia este objetivo exige no solo cambios políticos, sino también culturales; y, sobre todo, diagnósticos de la situación lo más rigurosos y ecuanímes posible para poder actuar sobre la realidad de manera eficaz y justa.

Este número de PANORAMA SOCIAL comienza con una panorámica internacional del estado de la igualdad de género. **Ariane Aumaitre** (Colegio de Europa de Brujas) presenta diversos indicadores internacionales y concluye que la igualdad de género progresa en muchos países, especialmente en lo que se refiere a las normas legales y al acceso a servicios como educación o sanidad. España se encuentra, sin duda, en este grupo de países, pero aun a los países más igualitarios les queda camino por recorrer para hacer realidad la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Entre los desafíos en materia de igualdad de género pendientes en prácticamente todos los países destaca la segregación vocacional, fenómeno sobre el que **Milagros Sáinz** y **Julio Meneses** (Universitat Oberta de Catalunya) enfocan la atención. Los autores examinan las diferencias significativas entre mujeres y hombres respecto a las disciplinas académicas por las que se inclinan ya en los estudios de secundaria e identifican diferentes factores, vinculados al proceso de socialización en la familia y la escuela, que explican la menor presencia

de vocaciones científicas y tecnológicas en la población femenina, y la abundancia de vocaciones humanísticas y sociales.

Una consecuencia de esta segregación se manifiesta en la brecha de género en ciencia, asunto que **Antonio Mateos** (Universidad de Castilla-La Mancha) trata en su artículo. Tras subrayar los factores socioculturales que afectan a la dedicación de las mujeres a la ciencia, el autor hace referencia a otras variables, como la distancia entre la sociedad y la ciencia, y la influencia de los docentes y padres sobre las vocaciones científicas, subrayando la necesidad de cambiar las visiones todavía predominantes en algunos sectores de la sociedad sobre el papel secundario de las mujeres en la ciencia.

Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno (Universidad de Alcalá) abordan el estudio de las desigualdades de género en el mercado laboral. De su análisis cuantitativo se desprende que los avances en la participación de las mujeres han sido muy relevantes y han venido principalmente marcados por la incorporación al mercado de trabajo de mujeres con alto nivel educativo. Ciertamente, aunque la mayor pérdida de empleo masculino durante la crisis redujo la brecha de género en esta dimensión, durante la recuperación ha vuelto a crecer la desigualdad. Con todo, tanto en los resultados laborales como en la asunción de tareas domésticas, la desigualdad es menor entre los más jóvenes y mejor formados.

De las desigualdades laborales también se ocupa **Emma Cerviño** (Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones), que estudia la evolución y caracterización de la brecha salarial de género. Utilizando datos de diversas fuentes estadísticas, la autora muestra que la crisis interrumpió la disminución de la brecha salarial que venía perfilándose en el periodo anterior. Ahora bien, con la recuperación económica y la progresiva incorporación al mercado laboral de mujeres cada vez mejor formadas, la brecha salarial ha vuelto a disminuir con cierta intensidad, hasta el punto que ya es inferior a la registrada antes de la Gran Recesión.

El comportamiento de las mujeres que trabajan por cuenta propia es el objeto del artículo de **Begoña Cueto** (Universidad de Oviedo). Describe y analiza en él la menor prevalencia del empleo autónomo entre las mujeres, en todos

los grupos de edad y niveles educativos, así como también el menor peso de las autónomas empleadoras y su mayor presencia como ayudas familiares y trabajadoras independientes. Asimismo, la autora subraya la importancia de las responsabilidades familiares en el comportamiento laboral de las mujeres; muchas de ellas adaptan su dedicación al empleo a sus compromisos familiares, experimentando con fórmulas de conciliación que a menudo distan de resultar satisfactorias.

Entre esas fórmulas de conciliación se incluye la contratación de servicios de cuidado para los familiares dependientes. Son también mujeres las que predominantemente asumen estos empleos de cuidadoras, como ponen de relieve **Magdalena Díaz Gorfinkiel** (Universidad Carlos III) y **Raquel Martínez-Buján** (Universidad da Coruña). A través de un doble análisis cuantitativo y cualitativo, las autoras destacan la contribución de las mujeres inmigrantes a la organización social de los cuidados y advierten asimismo de la especial vulnerabilidad de este colectivo en términos de derechos laborales y sociales.

Las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo se trasladan al sistema de pensiones contributivas. En este ámbito, la brecha de género actualmente existente en España es muy considerable. Así lo demuestra **Estefanía Alaminos** (Organización Internacional del Trabajo), que examina la evolución de las diferencias entre hombres y mujeres que perciben pensiones de jubilación y viudedad. La autora muestra cómo el aumento de la participación laboral femenina ya se está plasmando en una paulatina reducción de la brecha de género en las nuevas altas de pensiones, pero señala igualmente la mayor vulnerabilidad de las mujeres mayores de más edad, con escasas pensiones de jubilación y bajas pensiones de viudedad, que afrontan un mayor riesgo de insuficiencia de ingresos para satisfacer las necesidades vitales durante los últimos años de sus vidas.

También se interesan por las diferencias de género en la vejez **Marta Ortega y Carlos Gamero** (Universidad de Málaga), cuyo artículo trata sobre la satisfacción vital de los mayores españoles. Si bien los autores no aprecian diferencias significativas entre los y las mayores respecto a la satisfacción declarada con su situación actual, el análisis de los datos de encuesta

les permite afirmar la existencia de una mayor preocupación por la vejez entre las mujeres, muy probablemente relacionada con la menor disposición de ingresos regulares y con el temor a la pérdida de salud y autonomía física.

La salud es precisamente uno de los aspectos en los que más claramente se plasman las desigualdades entre mujeres y hombres. **Débora Álvarez-del Arco** (Universidad Complutense de Madrid) aporta copiosa evidencia que confirma las peores condiciones de salud de las mujeres mayores tanto en la auto-percepción de la salud como en las dolencias crónicas, en las limitaciones físicas para la realización de actividades cotidianas en salud mental, ellas registran peores resultados que ellos.

Los siguientes dos artículos de este número de *PANORAMA SOCIAL* abordan brechas de género menos conocidas y discutidas públicamente. **Marta Fraile** (Consejo Superior de Investigaciones Científicas) expone y explica las diferencias entre mujeres y hombres en la implicación, el conocimiento y la participación política. Su análisis, que presenta el caso español desde una perspectiva comparada, revela que aun cuando la brecha de género en participación política ha disminuido hasta casi desaparecer, persiste respecto al conocimiento, la implicación con la política y la creencia en la propia capacidad para entender cómo funciona la vida política. La autora aporta explicaciones de estos hallazgos, resaltando la importancia de la socialización en roles de género y el predominio social de la idea según la cual la política es “cosa de hombres”.

Por su parte, **Luis Ayuso** (Universidad de Málaga) centra la atención en algunas diferencias de opinión entre hombres y mujeres. Su análisis pone de relieve que las mujeres, si bien coinciden con los hombres en cuestiones normativas fundamentales, manifiestan opiniones más críticas sobre la sociedad en la que viven. A este mayor “pesimismo social” femenino subyace la percepción de las mujeres de que ellas afrontan más dificultades que los hombres, tanto en la esfera privada como en la pública, para conseguir algunos objetivos relacionados con su proyección profesional y su bienestar.

Por último, **César Alonso-Borrego** y **Raquel Carrasco** (Universidad Carlos III de Madrid) dedican su artículo a analizar los determinantes de la violencia doméstica contra las mujeres, poniéndola en relación con el empleo

y la educación de los cónyuges. Su investigación destaca la influencia del empleo del hombre en la probabilidad de violencia doméstica, que tiende a aumentar cuando él carece de empleo. La independencia económica de la mujer implica una menor probabilidad de violencia doméstica, pero solo si el varón también trabaja. Según los autores, son las parejas en las que la mujer trabaja y el hombre no lo hace las que presentan mayor probabilidad de violencia doméstica.

Estos trece artículos representan una muestra, pequeña pero significativa, de la producción de conocimiento sobre las desigualdades de género en España; un conocimiento necesario no tanto para denunciar, cuanto para identificar problemas, valorar con criterio su distinta naturaleza y alcance, y mejorar efectivamente algunas situaciones perjudiciales para el bienestar de las mujeres y de las familias, y, en definitiva, para el conjunto de nuestra sociedad.

¿Dónde estamos en el camino hacia la igualdad de género? Una comparación internacional

ARIANE AUMAITRE BALADO*

RESUMEN

¿Cuál es el estado de la igualdad de género a día de hoy en el contexto internacional? Esta es la pregunta alrededor de la cual gira esta contribución, que utiliza los dos principales índices de igualdad de género —el *Global Gender Gap Report* y el Índice de Igualdad de Género de la Unión Europea— con el objetivo de identificar qué dimensiones de la desigualdad salen mejor y peor paradas, qué países están más cerca de alcanzar la igualdad, y cuál es la evolución de distintos indicadores y dimensiones de la desigualdad de género en el contexto internacional. El análisis enfoca la atención en cuatro esferas: la educación, la política, la economía y la salud.

1. INTRODUCCIÓN

Alcanzar la igualdad de género sigue siendo uno de los principales retos a los cuales se enfrenta la sociedad en muchos países, tanto desarrollados como en vías de desarrollo. Si bien la igualdad legal y en materia de derechos entre hombres y mujeres es un hecho en la gran mayoría de países desarrollados, también es cierto que sigue quedando un largo camino

por avanzar en otros ámbitos, especialmente en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades entre sexos.

Las reivindicaciones por la igualdad siguen siendo así relevantes en la agenda política de muchos países, con propuestas políticas que vienen no solo de grupos de interés o de asociaciones feministas, sino también de organizaciones internacionales o del ámbito académico. Así, la igualdad de género es un objetivo a defender no solo desde un punto de vista de la igualdad como objetivo social, sino también por el impacto positivo que las políticas a favor de la igualdad pueden tener para la sociedad en su conjunto¹.

A lo largo de las últimas décadas, no son pocas las medidas que se han adoptado en los países desarrollados con el objetivo de reducir las *brechas de género* en diferentes ámbitos socioeconómicos: discriminación positiva en empresas y política, políticas de conciliación familiar o campañas de concienciación son algunos de los ejemplos más claros en este sentido. Sin embargo, distintos países han optado por caminos diferentes en su objetivo de buscar la igualdad, al mismo tiempo que las políticas de igualdad han sido encajadas en diferentes estructuras económicas y sociales.

* Colegio de Europa (Brujas, Bélgica) (ariane.aumaitre@coleurope.eu).

¹ Para un repaso de argumentos, cabe consultar EIGE (2017).

¿Cuál es el estado de la igualdad de género a día de hoy en el contexto internacional? Esta es la pregunta alrededor de la cual gira esta contribución, que pretende centrarse en identificar qué dimensiones de la desigualdad salen mejor y peor paradas, qué países están más cerca de alcanzar la igualdad, con especial énfasis en el caso español, y cuál es la evolución de distintos indicadores y dimensiones de la desigualdad de género en el contexto internacional. Para facilitar la comparación y permitir un análisis en profundidad, esta contribución se centra en la desigualdad de género en los países desarrollados, con especial énfasis en los países de la Unión Europea (UE).

La estructura del artículo es la siguiente: una primera sección desarrolla la metodología y explica la relevancia y el uso de los índices de igualdad de género para medir la desigualdad. La sección principal del artículo analiza los datos arrojados por los principales índices de igualdad de género, identificando primero tendencias generales y analizando, a continuación, cuatro esferas principales: la educación, la política, la economía y la salud. La última sección está dedicada a las propuestas y conclusiones en el ámbito de las políticas públicas que se podrían articular a partir del análisis.

2. ÍNDICES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y METODOLOGÍA

Como se ha avanzado en la introducción, la igualdad de género va más allá de la simple igualdad legal entre mujeres y hombres. Abundante investigación al respecto considera la desigualdad de género como un fenómeno multidimensional (véase por ejemplo, Moorhouse, 2017, o McClain y Grossman, 2012), en el que diferentes ámbitos interactúan entre sí, tales como el empoderamiento económico, la representación política, la toma de decisiones dentro del hogar o las oportunidades educativas.

Dicha multidimensionalidad presenta no pocos retos a la hora de medir la desigualdad de género en su conjunto, así como a la hora de establecer comparaciones entre países o de medir la evolución de la desigualdad en su conjunto a lo largo del tiempo (Plantenga *et al.*, 2009). Esta serie de problemas ha llevado, desde hace alrededor de dos décadas, a la elaboración de

índices de igualdad de género que agregan distintas dimensiones de la desigualdad y permiten la comparación entre países.

Las primeras medidas en este sentido se plasmaron en el Índice de Desarrollo Humano relativo al género y el Índice de Potenciación de Género, ambos introducidos por las Naciones Unidas en 1995². Desde entonces han aparecido diferentes índices y formas de medir la desigualdad, entre los que actualmente destacan especialmente el *Global Gender Gap Report (GGGR)*, elaborado anualmente desde 2006 por el Foro Económico Mundial (FEM), y el Índice de Igualdad de Género (IIG), elaborado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) de manera bianual desde 2013, si bien incluye datos a partir de 2005.

El GGGR analiza el estado de la desigualdad de género en más de un centenar de países, a través de 70 indicadores clasificados en cuatro subcategorías: participación económica y oportunidades, logros académicos, salud y supervivencia y empoderamiento político. Por su parte, el IIG analiza los 28 Estados miembros de la UE, a través de 31 indicadores en seis subcategorías: trabajo, recursos económicos, conocimiento, tiempo, poder y salud.

Partiendo de esta base, este artículo presenta los indicadores de las últimas versiones de estos índices, con el fin de exponer el estado de la igualdad de género en el contexto internacional. El análisis se centra en los países desarrollados para facilitar tanto las comparaciones como la inferencia de recomendaciones en términos de políticas públicas. Así, se tienen en cuenta los 28 miembros de la UE, Islandia, Noruega, Nueva Zelanda, Canadá, Sudáfrica, Suiza, Australia y Estados Unidos, si bien se presta especial atención al caso de España y a su ubicación en el contexto internacional.

El análisis atiende a cuatro variables: educación, política, economía y salud. Dentro del análisis de cada una de estas variables, se estudian los resultados que arrojan los índices de igualdad, tratando de identificar tendencias y de contextualizar los datos en el marco de la literatura existente. Tras el análisis de los datos, una última sección pone de relieve los grandes retos actuales, a nivel internacional, en materia de igualdad de género, y traza algunas con-

² Para profundizar en la aparición y diseño de este tipo de índices, véase Schüller (2006).

clusiones respecto a posibles políticas públicas para avanzar en el camino hacia la igualdad.

3. EL ESTADO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN CUATRO DIMENSIONES

3.1. Tendencias generales

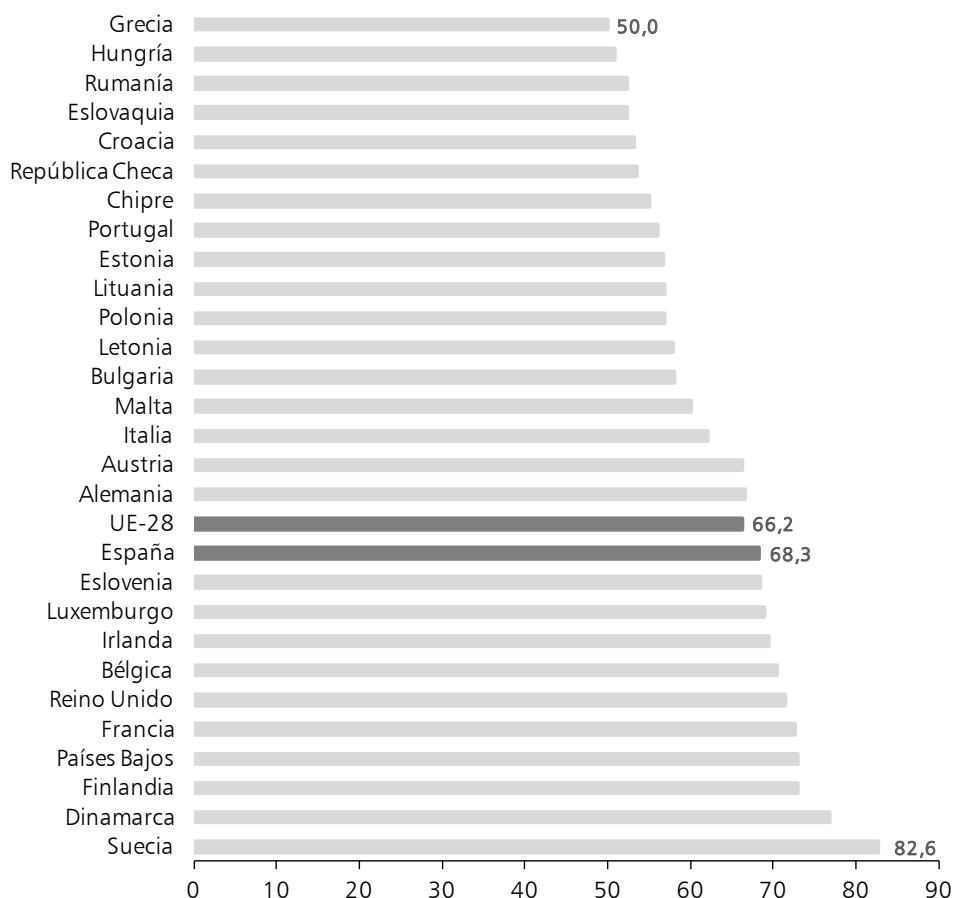
Antes de desglosar el estado de la igualdad de género a través de los cuatro indicado-

res seleccionados, esta primera parte del análisis identifica cuáles son los países que mejor puntúan en términos de igualdad en los dos índices analizados, lo que permite situar la posición de España en el contexto internacional.

Comenzando con el IIG, el país que lidera este índice es Suecia, el único de la UE que supera los 80 puntos sobre 100. Con 82,6 puntos, Suecia lidera, además, cuatro de las seis dimensiones del índice, y se sitúa en segundo lugar en las dos restantes (conocimiento y recursos económicos). Otros seis países de la UE superan los 70 puntos en el índice: Dinamarca, Finlandia, Países Bajos, Francia, Reino Unido y

GRÁFICO 1

POSICIÓN DE LOS PAÍSES DE LA UE EN EL ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO (IIG)



Fuente: Elaboración propia a partir de EIGE (2017b).

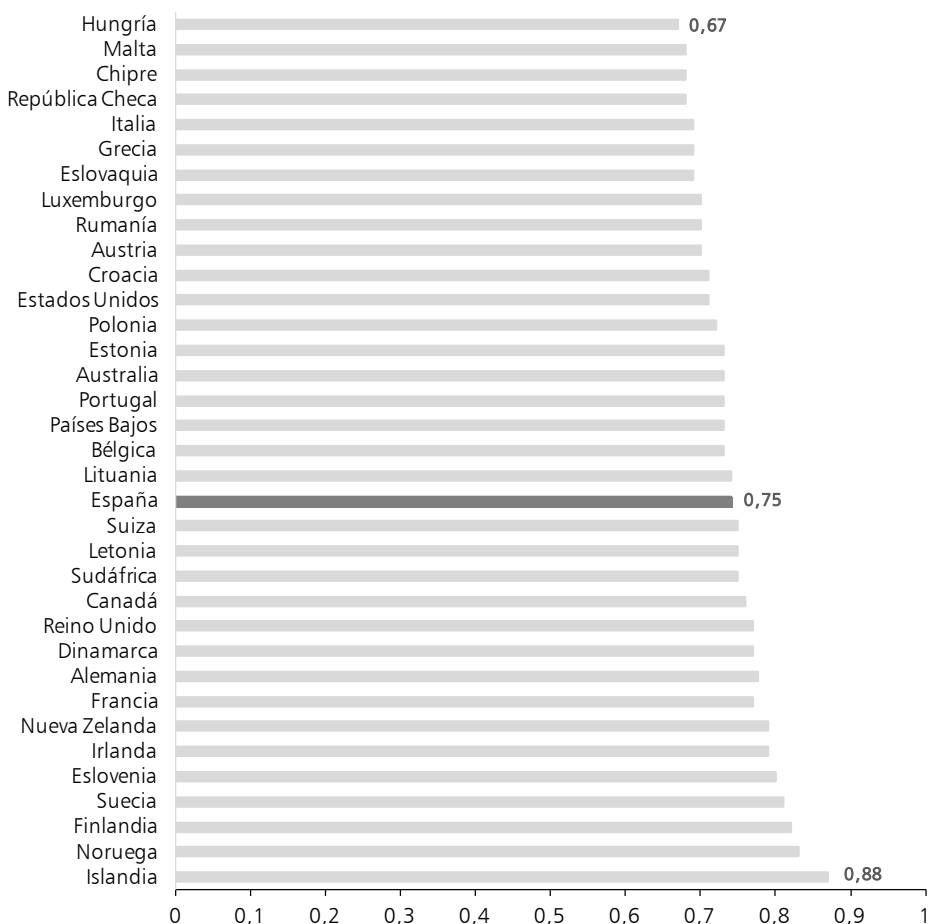
Bélgica. Los resultados del IIG se resumen en el gráfico 1.

Los resultados del GGGR muestran tendencias similares. El país que mejor parado sale según este índice es Finlandia, con una puntuación de 0,87 sobre 1 punto. Otros cuatro países superan la barrera de los 0,8 puntos: Noruega, Finlandia, Suecia y Eslovenia. Puede observarse, por lo tanto, que ambos índices identifican en gran medida a los mismos países como líderes en materia de igualdad, con la única excepción de Eslovenia, el quinto de la muestra de países seleccionados (y el tercero entre los países de la UE), pero situado en décimo lugar de la UE por

el IIG. Esto puede deberse a la baja puntuación de este país en el área del conocimiento en el IIG que, como se verá más adelante, lo mide de manera sustancialmente diferente al GGGR. Los principales resultados del GGGR para nuestra muestra se encuentran resumidos en el gráfico 2.

¿Dónde se sitúa España en este contexto internacional? En el IIG, su puntuación es de 68,3 puntos, ligeramente por encima de la media de la UE. Por áreas, España se sitúa por encima de la media de la UE en cuatro de los seis indicadores, si bien no alcanza esta media ni en el área de los recursos económicos ni del tiempo. En el GGGR, España se sitúa en el

GRÁFICO 2

POSICIÓN DE LOS PAÍSES ANALIZADOS EN EL *GLOBAL GENDER GAP REPORT (GGGR)*

Fuente: Elaboración propia a partir de Foro Económico Mundial (2017).

puesto 16 de nuestra muestra, décimo entre los países de la UE. También en este índice, el subdominio en el que peor puntúa nuestro país es el de participación y oportunidades económicas.

3.2. La educación

Tanto el acceso a la educación como la igualdad en términos de resultados son variables clave a la hora de alcanzar la igualdad. La educación se considera un motor para el cambio social, así como una poderosa herramienta a la hora de alcanzar la igualdad de género, la inclusión social e incluso objetivos más amplios como la eliminación de la pobreza (EIGE, 2017b: 29). Un mayor nivel educativo se traduce en un mayor acceso a puestos de trabajo mejor remunerados, teniendo un impacto en elementos como la independencia económica de las mujeres y en la reducción de la brecha salarial (Naciones Unidas, 2013).

El análisis de la dimensión educativa del *GGGR* se centra de forma casi exclusiva en la existencia de acceso igualitario a la educación entre hombres y mujeres, algo que tiene pleno sentido, dado que el índice incluye una amplia cantidad de países en vías de desarrollo. Del grupo de países aquí analizados, según los indicadores utilizados en el *GGGR*, la brecha ya estaría cerrada en 17 de ellos, y sería insignificante en el resto de la muestra: la peor puntuación en este sentido la tendría Alemania, con una razón mujeres-hombres en materia de acceso a la educación de un 0,97; la cifra correspondiente para España es 0,98.

En el contexto de la UE, la igualdad en términos de acceso a la educación es una de las dimensiones en las que la brecha de género se ha reducido más, y es, de hecho, más pequeña. Así, en el conjunto de la UE, existe la misma proporción de hombres y mujeres matriculados en educación superior, y entre las generaciones que están terminando sus estudios, la proporción de mujeres con estudios superiores es algo mayor que la de hombres. La brecha de género persiste, eso sí, entre aquellas personas que ya han abandonado el sistema educativo (EIGE, 2017b).

Si bien en términos de participación y número de personas con educación superior podría decirse que la brecha de género progresa adecuadamente, tanto el IIG como el *GGGR* identifican un gran reto para la mayor partes de países en el ámbito educativo: la segregación sectorial. Los indicadores del IIG muestran que la segregación por género con respecto a sectores de actividad apenas se ha reducido entre 2005 y 2015. Así, los hombres están sobrerrepresentados en los estudios relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM en inglés), mientras que las mujeres son mayoría en los sectores llamados “del cuidado”, como sanidad y educación, y en carreras de humanidades.

A nivel europeo, las mujeres representan alrededor de un 78 por ciento de todos los estudiantes de áreas como educación, sanidad y bienestar, y hasta un 71 por ciento de los estudiantes de humanidades (EIGE, 2017b). Esta tendencia existe incluso en aquellos países que mejor puntúan en ambos índices a nivel general. Así, de acuerdo con el IIG, los mayores niveles de segregación se encuentran en Finlandia, Estonia, Bélgica, Dinamarca e Irlanda (recorremos que Dinamarca y Finlandia se sitúan como segundo y tercer país en el *ranking* general del índice, respectivamente). En el lado contrario, los países con menos segregación son Italia, Rumanía y Bulgaria, pero estos países apenas han llevado a cabo políticas para reducir la segregación, además de encontrarse los tres en posiciones por debajo de la media de la UE en el *ranking* total del IIG.

Cabe destacar que esta segregación en el sector educativo tiene un impacto en el mercado laboral, y potencialmente en la brecha salarial entre hombres y mujeres. Así, como se señala en el *GGGR*, las profesiones tradicionalmente más ocupadas por mujeres tienden a estar peor pagadas (FEM, 2017: 32). Y no solo eso: el nivel salarial de algunas profesiones podría bajar cuando un gran número de mujeres entra a formar parte de una profesión, según han puesto de manifiesto algunas investigaciones (Levanon, England y Allison, 2009). Además, si bien la segregación sectorial puede explicarse al menos parcialmente en términos de preferencias, la investigación sobre el tema apunta también a otros factores, como la socialización o la existencia de barreras de entrada a profesiones tradicionalmente masculinas (Bettio y Verashchagina, 2009).

3.3. La política

La mayor presencia de mujeres en posiciones de poder político puede surtir dos efectos principales. Por una parte, incrementar la representación descriptiva³ (en nuestro caso, el número de mujeres en política) tendría un efecto sobre la representación sustantiva; es decir, en el modo en que sus intereses están representados⁴. Por otra parte, la normalización de la presencia de mujeres en el ámbito de la política podría incentivar la igualdad de género más allá de él, al actuar las mujeres políticas como modelos de conducta para las generaciones más jóvenes (Campbell y Wolbretch, 2006).

Además de estos efectos, positivos para la igualdad de género en general, la presencia de mujeres en parlamentos podría mejorar la calidad de la política en su conjunto, ya que las mujeres que llegan a los parlamentos tienden a estar más educadas y mejor preparadas que los hombres a los que sustituyen (Besley *et al.*, 2017; Baltrunaite *et al.*, 2014).

La dimensión del poder político, medida en el IIG a través de la proporción de mujeres en puestos ministeriales y asambleas parlamentarias nacionales y regionales, muestra una progresión de 8,9 puntos sobre 100 entre 2005 y 2015 en la UE. Además, el nivel de igualdad en el poder político supera en más de 10 puntos a la igualdad en el poder económico. El GGGR utiliza una metodología similar en su subcategoría de empoderamiento político, que se calcula en función de la razón entre hombres y mujeres en posiciones ministeriales y parlamentarias. También en este índice se aprecia un progreso existente en el poder político de las mujeres (la brecha de género en esta dimensión se ha reducido en un 9 por ciento desde 2006), pero este progreso es lento: al ritmo actual, la brecha tardaría 99 años más en cerrarse (FEM, 2017: 25).

Si bien el poder político sigue estando dominado por los hombres, que aún cuentan de media con más de dos tercios de los puestos parlamentarios en la UE, las tendencias en

³ Sobre el concepto de representación y sus diferentes dimensiones, véase Pitkin (1967).

⁴ Trabajos sobre la relación entre representación descriptiva y sustantiva incluyen O'Reagan (2000), Schwindt-Bayer (2006) o Wägnérud (2000).

la representación femenina son positivas. Entre 2005 y 2015, el porcentaje de mujeres en asambleas nacionales ha aumentado de un 21 a un 28 por ciento. La desigualdad, sin embargo, se hace más visible al observar los puestos de más poder de dichas asambleas: el número de portavoces hombres dobla al de mujeres, y cuando se trata de presidir estas cámaras, el número de hombres cuadruplica al de mujeres (EIGE, 2017b: 48).

Por países, Suecia era en marzo de 2018 el país de la muestra aquí analizada con un mayor porcentaje de mujeres en su parlamento (43,6 por ciento), solo Finlandia y Noruega mostraban niveles también por encima del 40 por ciento⁵. El caso de España se acerca bastante a esta frontera, con un 39,1 por ciento de mujeres en el Congreso de los Diputados, tras haber alcanzado un máximo en 2015 de un 41,1 por ciento⁶. De los países incluido en la muestra, el que peor parado sale es Hungría, con apenas un 10,1 por ciento de mujeres en su parlamento nacional.

Las conclusiones que sacan los autores del IIG es que los países con mejores resultados son también aquellos en los que están en marcha cuotas de género, y que el mejor progreso ocurre en aquellos donde estas cuotas llevan más tiempo siendo efectivas (EIGE, 2017b: 48-50). Esto concuerda con la literatura existente, según la cual las cuotas y la discriminación positiva pueden ayudar a normalizar la visibilidad de las mujeres en política, mejorando tanto su capacidad de avanzar dentro de partidos políticos masculinizados (Dahlerup, 2007) como la reelección en sus circunscripciones (Bhavnani, 2009).

En lo que respecta a la representación de mujeres en gobiernos, esta pasa en la UE de un 21 por ciento en 2005 a un 27 por ciento en 2015, un avance lento que ni siquiera asegura a las mujeres un tercio de los puestos en los ejecutivos nacionales. En 2015, solo cinco gobiernos de la UE mostraban paridad entre sexos: Alemania, Francia, Eslovenia, Finlandia y Suecia. España, a pesar de haber alcanzado la paridad en los gobiernos de Rodríguez Zapatero, cuenta en estos momentos (mayo de 2018) con cinco ministras por un total de catorce carteas ministeriales. Además de la infrarrepresentación de mujeres en puestos ejecutivos, el IIG

⁵ Datos extraídos de Inter-Parliamentary Union (2018).

⁶ Datos extraídos de Banco Mundial (2018).

destaca otro reto al que deben enfrentarse los gobiernos europeos: el de la segregación en las carteras ministeriales. Así, las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en ministerios de líneas socioculturales, mientras que los hombres lo están en los puestos ministeriales tradicionalmente más relevantes, como son asuntos exteriores, economía o defensa (EIGE, 2017b: 50).

Para el *GGGR*, que agrega ambas dimensiones —parlamentos y ejecutivos—, Islandia es el único país en que la razón entre mujeres y hombres supera el 70 por ciento. El siguiente país de la muestra, más de 20 puntos por detrás, es Noruega, con un 53 por ciento. Finlandia, Irlanda y Suecia cuentan con niveles similares a los de Noruega en esta categoría. El país peor parado en esta dimensión en el *GGGR* es, una vez más, Hungría, con una razón de apenas un 3,5 por ciento. España se encuentra en la posición 22 del *ranking*, con un 35 por ciento.

3.4. La economía

En esta sección, el análisis gira en torno a dos elementos principales: por una parte, la independencia económica de las mujeres, y por otra, su poder económico, entendido como capacidad de influir en decisiones económicas relevantes para la sociedad a través de, sobre todo, su rol en las empresas.

La independencia económica de las mujeres es una de las dimensiones centrales de la igualdad de género, al estar directamente relacionada con un gran número de factores que, a su vez, inciden en la desigualdad. Esta independencia se ha visto tradicionalmente obstaculizada por factores como la alta incidencia entre mujeres del trabajo no remunerado, de interrupciones en la carrera laboral para hacerse cargo de los hijos o de trabajos a tiempo parcial, entre otros.

La relevancia del poder económico, por otra parte, reside tanto en el efecto positivo, en términos de modelos de conducta para futuras generaciones, que supone el hecho de tener mujeres en puestos decisivos de la economía (Meier, Niessen-Ruenzi y Ruenzi, 2017) como en el impacto positivo que un aumento del número de mujeres en juntas directivas podría tener en los resultados económicos de las empresas (Nolan, Moran y Kotschwar, 2016).

Comenzando por la independencia económica, el IIG analiza esta dimensión en la subcategoría que recoge tanto los recursos financieros de hombres y mujeres como su situación económica. Por su parte, el subíndice de empoderamiento económico del *GGGR* incluye entre sus indicadores la diferencia en la participación en el mercado laboral de hombres y mujeres, y la brecha salarial.

Ambos índices inciden en la importancia de la brecha salarial, que sigue existiendo en todos los países analizados. Según datos de la OCDE⁷, los países de nuestra muestra que peor parados salen en este sentido son Estonia, con una brecha de un 28,3 por ciento, y Letonia, con un 21,1 por ciento, los dos únicos países que superan el 20 por ciento. El país que mejor puntúa en este sentido es Luxemburgo, donde la brecha es de un 3,4 por ciento, mientras que hasta 10 otros países se sitúan por debajo del umbral del 10 por ciento: Grecia, Bélgica, Eslovaquia, Italia, Dinamarca, Noruega, Nueva Zelanda, Hungría, Francia e Islandia. La brecha en España es de un 11,5 por ciento, algo por debajo de la media de la OCDE (14,1 por ciento)⁸. Es difícil extraer conclusiones en materia de políticas efectivas de este grupo de países, que presentan tanto diseños institucionales como prioridades políticas muy distintos. Además, la multiplicidad de factores que afectan a la brecha salarial obliga a considerar diferentes vías políticas para afrontarla eficazmente.

Una de las principales causas de la brecha salarial parece estar directamente relacionada con la maternidad, como han mostrado diversas investigaciones⁹. En el conjunto de la UE, la brecha salarial entre personas solteras es de un 14 por ciento, aumentando hasta un 30 por ciento entre hombres y mujeres que viven en pareja, y aún más, hasta un 38 por ciento, entre hombres y mujeres con hijos (EIGE, 2017b). En líneas generales, tener hijos aumenta, en media, los ingresos mensuales de los hombres, mientras que produce el efecto contrario sobre las mujeres. Este fenómeno se conoce como “brecha de género de maternidad” y la “prima de la paterni-

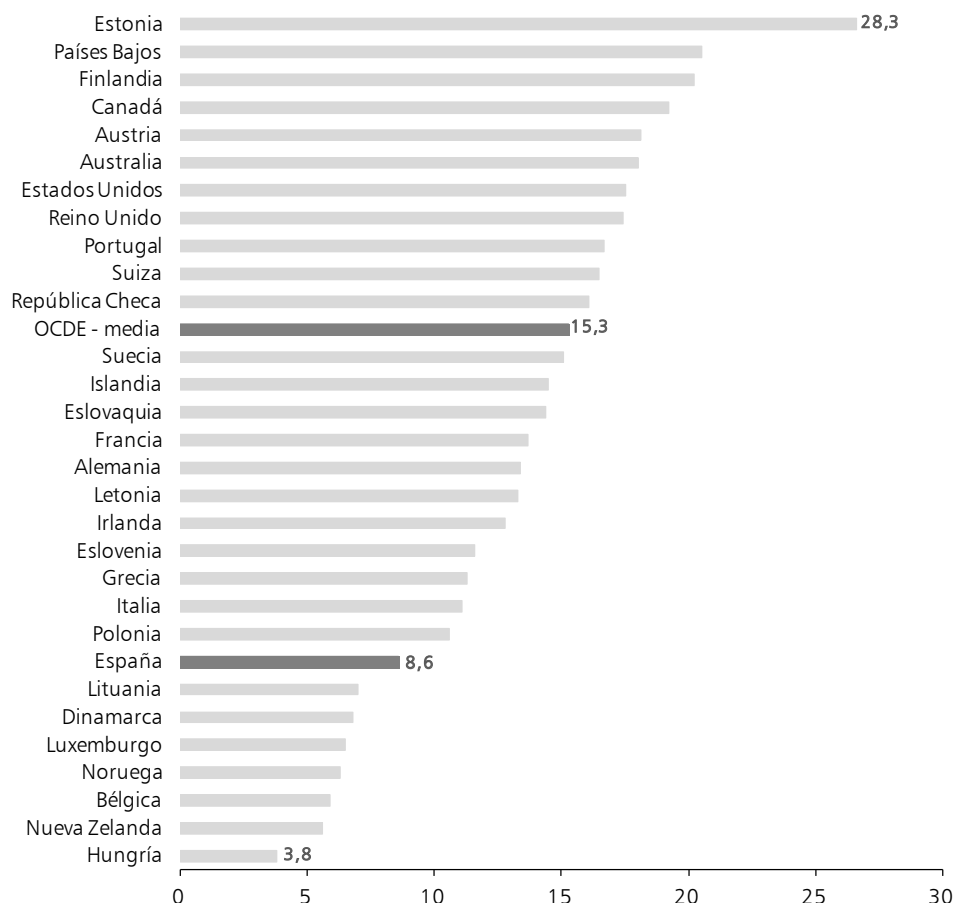
⁷ La OCDE calcula la brecha salarial como la diferencia entre los ingresos medianos de hombres y mujeres en relación a los ingresos medianos de los hombres (OCDE, 2018).

⁸ Datos extraídos de OCDE (2018).

⁹ Entre los estudios más recientes sobre esta cuestión cabe consultar Kleven, Landais y Sgaard (2018).

GRÁFICO 3

BRECHA SALARIAL EN LOS PAÍSES DE LA OCDE (EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de OCDE (2018).

dad" (Grimshaw y Rubery, 2015). La misma tendencia se observa también en España, donde la brecha salarial es casi inexistente entre personas solteras y sin hijos (de un 0,8 por ciento), pero aumenta hasta un 37 por ciento cuando observamos la diferencia en las ganancias de hombres y mujeres con hijos que viven en pareja¹⁰.

Otro de los indicadores destacados por el IIG es la brecha de género en la pobreza, especialmente cuando esta se desglosa por edades. Los datos agregados no sugieren que el riesgo de pobreza en general tenga un componente

¹⁰ Datos extraídos de EIGE (2015).

de género, a pesar de ser ligeramente superior entre mujeres: un 17 por ciento de mujeres se encontraban en 2015 en riesgo de pobreza en la UE, un punto por encima de los hombres. La brecha de pobreza entre hombres y mujeres es, además, menor de 5 puntos en todos los países de la UE con la excepción de Letonia.

La situación, sin embargo, es diferente cuando analizamos al grupo de población de edad más avanzada. En este sentido, en todos los países de la UE los hombres reciben pensiones más altas que las mujeres: la brecha de género en pensiones es de un 38 por ciento en la media de la UE, destacando negativamente Alemania con un 45 por ciento. En esta franja

de edad, la pobreza sí presenta un componente de género: un 18 por ciento de las mujeres de más de 75 años se encuentran en riesgo de pobreza en la UE; la correspondiente cifra entre los varones se sitúa en el 12 por ciento (EIGE, 2017b: 27).

El poder económico se mide en el IIG dentro de la dimensión global del poder, mediante indicadores que se centran en el número de mujeres en las principales empresas de cada país, así como en los bancos centrales. En el GGGR, dentro de la dimensión de empoderamiento económico, encontramos indicadores que miden la presencia de hombres y mujeres en distintos puestos de trabajo a nivel de responsabilidad y capacidad de toma de decisiones.

En lo que se refiere a la representación de mujeres en puestos de toma de decisiones en el dominio económico, el IIG muestra que este es el ámbito en el que más progreso se ha producido entre 2005 y 2015. Durante este período, ha aumentado sustancialmente el número de mujeres en juntas directivas, algo que los autores del informe relacionan directamente con la presión política derivada del aumento de mujeres en puestos parlamentarios y de poder político (EIGE, 2017b: 46). Así, durante este período el porcentaje de mujeres en las juntas directivas de las principales empresas de la UE sube de un 10 por ciento en 2005 a un 22 por ciento en 2015. Asimismo, el porcentaje de empresas con solo hombres en sus juntas ha bajado de un 50 por ciento en 2005 a un 21 por ciento en 2015.

El mayor aumento de mujeres en juntas se produce en Francia, Países Bajos, Bélgica, España, Dinamarca y Alemania. Al igual que en el ámbito político, cabe destacar que esto correlaciona altamente con aquellos países donde ha habido medidas legales para incentivar este aumento (EIGE 2017b: 47). Los países que peor puntúan en este sentido son Malta, Estonia, República Checa, Chipre y Grecia, donde el porcentaje de mujeres en juntas directivas no alcanza el 10 por ciento.

En el GGGR, los países que mejor puntúan en el subíndice del empoderamiento económico –en general– son Noruega, Suecia, Islandia, Letonia y Finlandia. España se sitúa en el puesto 81 del *ranking*, con un nivel similar a Austria y Países Bajos que lo rodean en el Índice. Italia es

el país de nuestra muestra que peor parado sale en este sentido, en el puesto 118 del *ranking*.

3.5. La salud

En general, la de la salud es una de la áreas que mejores resultados arroja a la hora de evaluar la igualdad de género, tal vez porque se trata de un ámbito en el que los roles de género pierden importancia, y la igualdad legal, sobre el papel, se traslada de manera más directa a la igualdad real. Sin embargo, y precisamente a causa de la multidimensionalidad del género, se observa cómo factores tales como los menores recursos económicos de las mujeres o el menor nivel educativo impactan directamente en esta dimensión.

El IIG mide la salud a través no solo del acceso al sistema sanitario, sino también de las percepciones sobre el estado de salud y determinados comportamientos en este área. El GGGR, por su parte, se centra en la razón de nacimientos de mujeres sobre hombres, algo de interés limitado para este análisis¹¹, así como en la esperanza de vida ajustada por años de vida saludable.

Uno de los principales retos identificados en esta dimensión está ligado al envejecimiento de la población. Como se ha visto en la sección anterior, tanto la brecha de ingresos como el riesgo de pobreza tienen especial incidencia entre los mayores de 75 años. Asimismo, las mujeres de edad más avanzada presentan también niveles educativos menores que los hombres, algo que también parece influir en su nivel de salud (EIGE, 2017b: 55). En líneas generales, las mujeres tienden a percibir su estado de salud de manera más negativa que los hombres. Si bien este no deja de ser un indicador subjetivo, podría ser el reflejo de los factores que se acaban de mencionar.

Además de la dimensión generacional, la independencia económica incide también directamente en la salud de las mujeres. Así, el IIG muestra que grupos tales como el de las madres solteras no reciben toda la atención

¹¹ La introducción de este indicador responde al fenómeno de las “niñas perdidas” en algunos países en vías de desarrollo (FEM, 2017: 5).

médica necesaria (EIGE, 2017b: 61). Este fenómeno puede obedecer tanto al hecho de que las madres solteras no disponen del tiempo necesario para cuidar de su salud, como de la falta de recursos económicos, al encontrarse las familias monoparentales entre los grupos con un mayor riesgo de pobreza.

Los países que mejor puntúan en términos de salud e igualdad de género son, según el IIG, Suecia, Reino Unido, Malta, Austria e Irlanda, mientras que España se sitúa en este ámbito algo por encima de la media europea. Estos resultados difieren de los obtenidos por el GGGR en la misma dimensión, que sitúa a siete países (de los cuales ninguno coincide con el IIG) en primera posición del *ranking* en términos de salud: República Checa, Letonia Lituania, Rumanía, Eslovaquia y Eslovenia. La divergencia entre los datos del IIG y del GGGR se debe probablemente al diseño de los índices, así como al hecho de que el GGGR incluya un alto número de países en vías de desarrollo, por lo que valora elementos sustancialmente diferentes del índice proporcionado por el IIG.

4. CONCLUSIONES Y VÍAS DE FUTURO

Tras llevar a cabo el análisis de la igualdad de género en el contexto internacional a través de las cuatro áreas elegidas, esta última sección trata de identificar cuáles son los grandes retos a los que se enfrenta la igualdad en nuestro días, así como qué políticas públicas podrían hacernos avanzar en este camino hacia semejante objetivo.

En el ámbito educativo, los dos índices que se han presentado en este artículo sugieren que todos los países considerados en este artículo han alcanzado la igualdad en lo que se refiere al acceso a la educación, entendido como el número de personas matriculadas y graduadas en los diferentes niveles educativos. Sin embargo, tanto el IIG como el GGGR identifican el mismo gran reto en materia de educación e igualdad de género: la segregación sectorial.

¿Qué políticas pueden ayudar a superar la segregación y los problemas asociados a este fenómeno? Como se avanzaba en la sección correspondiente, este es un reto al que se enfrentan incluso aquellos países más activos

en términos de políticas de igualdad. Así, países como Finlandia han llevado a cabo desde hace años planes nacionales específicamente diseñados para combatir la segregación (Bettio y Verashchagina, 2009), mientras que otros países nórdicos, como Dinamarca, incluyen la segregación dentro de sus planes anuales de acción por la igualdad de género (Rolandser, 2015). Entre los países que han tomado iniciativas para reducir la segregación, la mayoría ha optado por la promoción de estudios de las materias conocidas como STEM en distintos niveles de educación. En Islandia, Finlandia y Dinamarca existen programas específicos de toma de conciencia en colegios, con el objetivo de maximizar la información que las niñas tienen sobre una posible carrera científica. En Italia, el Ministerio de Educación, Universidad e Investigación ha introducido recientemente un “mes STEM”, consistente en una serie de iniciativas orientadas a combatir estereotipos de género en colegios (Comisión Europea, 2017). Desde 2016, la celebración del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia persigue asimismo contribuir a romper las barreras sociales y culturales que dificultan carreras científicas entre las mujeres (Naciones Unidas, 2016).

En la esfera de la política, los diez últimos años se han visto acompañados por un progreso positivo en muchos países, si bien la representación de las mujeres sigue siendo marginal en muchos otros. El IIG afirma en este sentido que la política pública más efectiva a la hora de mejorar la representación de las mujeres en la política es la discriminación positiva: los países que mejor puntúan en términos de empoderamiento político femenino son aquellos que tienen cuotas o algún tipo de incentivo legal para incluir más mujeres en los parlamentos.

Más allá del efecto simbólico de la presencia de mujeres en el parlamento, las cuotas, como ya se ha mencionado, pueden contribuir a la mejor representación de los intereses de las mujeres en la política, debido a la relación directa entre representación descriptiva y sustantiva. Esto es especialmente relevante para aquellos países en los que el porcentaje de mujeres en parlamentos no alcanza siquiera un 10 por ciento, lo cual permite dudar de que los intereses de las mujeres se encuentren suficientemente representados.

Más complicado de implementar parece el incremento de la representación femenina en

puestos ministeriales. Es bien sabido, además, que en algunos países, como España, la situación ha empeorado en este sentido, toda vez que la paridad, alcanzada en el pasado reciente, no se ha mantenido. Las cuotas parlamentarias aparecen como un posible mecanismo útil en este sentido, toda vez que pueden permitir a las mujeres superar los obstáculos existentes en el sistema político, tanto en el seno de los partidos como en el de las instituciones gubernamentales. Siguiendo esta lógica, una vez en marcha y con el tiempo necesario, las cuotas deberían aumentar la oferta de mujeres en puestos de responsabilidad política en partidos y parlamentos, lo que terminaría probablemente por trasladarse al poder ejecutivo.

Conclusiones similares se aplican al ámbito del poder económico de las mujeres. También aquí el IIG identifica que los países en los que las mujeres puntúan mejor son aquellos en los que existe algún tipo de cuota en las juntas directivas. La Comisión Europea ha enfatizado la importancia de crear redes de contactos que ayuden a las mujeres a superar obstáculos y barreras de entrada a posiciones de poder, y existen a día de hoy proyectos financiados a nivel europeo como programas de mentoría o foros de buenas prácticas entre las empresas y los agentes interesados (Comisión Europea, 2017).

Continuando con el campo económico, tal vez el principal reto identificado a lo largo del análisis es el hecho de que las mujeres sigan afrontando una penalización económica por la maternidad. En este sentido, existe un amplio consenso, tanto académico como por parte de organizaciones internacionales, sobre la importancia de las políticas de conciliación, en particular, la provisión de servicios de educación entre 0 y 3 años que permitan a las madres continuar sus carreras laborales sin largas interrupciones. La investigación al respecto sugiere que, para asegurar la efectividad de las políticas, los servicios deben ser asequibles, flexibles y de calidad (Janta, 2014).

Otra clave para reducir el coste de la maternidad implica involucrar a los padres en el cuidado de los hijos a través de políticas como bajas de paternidad. Estudios sobre este tema han mostrado que un reparto más igualitario de las bajas parentales puede llevar a reducir la desigualdad en el mercado laboral, la brecha

de género, la brecha en pensiones, así como mejorar la calidad de vida de los niños (van Belle, 2016). Para incentivar un reparto igualitario de dichas bajas, los permisos deben ser derechos individuales, intransferibles y sustituir un máximo de renta posible (van Belle, 2016; Castro y Pazos, 2008).

En cuanto a la última dimensión cubierta por el análisis, la de la salud, ambos índices sugieren que, al igual que con la educación, el acceso al sistema sanitario es igualitario en los países incluidos en la muestra analizada. Sin embargo, factores como el envejecimiento de la población, el menor nivel educativo de las mujeres o la alta incidencia de la pobreza entre las mayores generan una serie de retos para la salud y la igualdad. En este sentido, el IIG sugiere la necesidad de políticas de envejecimiento activas que tengan en cuenta las implicaciones de las diferentes necesidades de hombres y mujeres por sus características socioeconómicas (EIGE, 2017b).

El segundo gran reto referente a la salud tiene que ver con las personas en riesgo de pobreza —el IIG destaca en este grupo a mujeres de edad avanzada y a madres solteras— que podrían carecer de los recursos necesarios tanto a nivel económico como de tiempo para cuidar su salud. En este sentido, es importante reivindicar el papel del Estado como proveedor de servicios públicos de calidad que sean verdaderamente accesibles para toda la población.

Como se ha observado a lo largo del análisis, la igualdad de género progresa en muchos países, especialmente en lo que se refiere a la igualdad legal y al acceso a servicios como educación o sanidad. Sin embargo, el análisis también ha mostrado que sigue existiendo un amplio número de desafíos que han de afrontarse y superarse si queremos alcanzar el objetivo de un mundo en que ambos sexos tengan las mismas oportunidades. Tal vez los más relevantes en este sentido sean el acceso a puestos de poder tanto político como económico, la segregación por sectores o la penalización por tener hijos.

Este artículo ha tratado de establecer tanto las grandes tendencias y retos en materia de igualdad, como las problemáticas y causas que subyacen a ellos, con el propósito último de identificar las dinámicas y políticas públicas

que pueden contribuir a superarlos, rompiendo así los techos de cristal que se sitúan entre la ya existente igualdad sobre el papel y la verdadera igualdad de oportunidades.

BIBLIOGRAFÍA

BALTRUNAITE, A.; BELLO, P.; CASARICO, A., y P. PROFETA (2014), "Gender quotas and the quality of politicians", *Journal of Public Economics*, 118: 62-74.

BANCO MUNDIAL (2018), *Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales*, (<https://datos.bancomundial.org/indicador/SG.GEN.PARL.ZS?end=2017&locations=ES&start=1990&view=chart>).

BESLEY, T.; FOLKE, O.; PERSSON, T., y J. RICKNE (2017), "Gender quotas and the crisis of the mediocre man: Theory and evidence from Sweden", *American Economic Review*, (http://eprints.lse.ac.uk/69193/1/Besley_Gender%20quotas_2017.pdf).

BETTIO, F., y A. VERASHCHAGINA (2009), *Gender segregation in the labour market*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union.

BHAVNANI, R. (2009), "Do electoral quotas work after they are withdrawn? Evidence from a natural experiment in India", *American Political Science Review*, 103(01): 23-35.

CAMPBELL, D., y C. WOLBRECHT (2006), "See Jane run: Women politicians as role models for adolescents", *The Journal of Politics*, 68(2): 233-247.

CASTRO, C., y M. PAZOS (2008), "Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual", en PAZOS, M. (ed), *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales: 185- 222.

COMISIÓN EUROPEA (2017), *2017 Report on equality between women and men in the EU*, Bruselas, Comisión Europea.

DAHLERUP, D. (2007), "Electoral gender quotas: Between equality of opportunity and equality of result", *Representation*, 43(2): 73-92.

DAMIAN, G., y R. JILL (2015), *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Ginebra, ILO.

EIGE (2015), *Spain | Index | 2015 | Gender Equality Index | EIGE* (<http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/ES>).

— (2017), *Economic benefits of gender equality in the European Union*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union.

— (2017b), *Gender Equality Index 2017*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union.

— (2017c), *Countries comparison | Map | 2015 | Gender Equality Index | EIGE* (<http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/countries-comparison/>).

FORO ECONÓMICO MUNDIAL (FEM) (2017), *The Global Gender Gap Report 2017*, (<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>).

GRIMSHAW, D., y J. RUBERY (2015), "The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence", *International Labor Office*, Working Paper No. 1 / 2015.

INTER-PARLIAMENTARY UNION (2018), *Women in parliaments: World classification*, (<http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>).

JANTA, B. (2014), *Caring for Children in Europe*, Bruselas, Comisión Europea.

KLEVEN, H.; LANDAIS, C., y J. SGAARD (2018), "Children and gender inequality: Evidence from Denmark", *NBER Working Paper*, 24219, (<http://www.nber.org/papers/w24219>).

LEVANON, A.; ENGLAND, P., y P. ALLISON (2009), "Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950-2000 U.S. census data", *Social Forces*, 88(2): 865-891.

MCCLAIN, L., y J. GROSSMAN (2012), *Gender equality. Dimensions of women's equal citizenship*, Cambridge, Cambridge University Press.

MEIER, K.; NIESSEN-RUENZI, A., y S. RUENZI (2017), "The impact of role models on women's self-selection in competitive environments", *SSRN Electronic Journal* (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3087862).

MOORHOUSE, E. (2017), "The many dimensions of gender equality and their impact on economic growth", *Forum for Social Economics*, 46(4): 350-370.

NACIONES UNIDAS (2013), *Education as the pathway towards gender equality* | *UN Chronicle* (<https://unchronicle.un.org/article/education-pathway-towards-gender-equality>).

— (2016), *Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia*, 11 de febrero (<http://www.un.org/es/events/women-and-girls-in-science-day/>).

NOLAND, M.; MORAN, T., y B. KOTSCHWAR (2016), "Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey", *SSRN Electronic Journal* (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2729348).

OCDE (2018), *Earnings and wages – Gender wage gap – OECD Data*, (<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>).

O'REGAN, V. (2000), *Gender matters*, Westport, Praeger.

PITKIN, H. (1967), *The concept of representation*, Berkeley, University of California Press.

PLANTENGA, J.; REMERY, C.; FIGUEIREDO, H., y M. SMITH (2009), "Towards a European Union gender equality index", *Journal of European Social Policy*, 19(1): 19-33.

ROLANDSEN, L. (2015), *The policy of gender equality in Denmark*, Bruselas, Parlamento Europeo.

SCHÜLER, D. (2006), "The uses and misuses of the Gender-related Development Index and Gender Empowerment Measure: A Review of the Literature", *Journal of Human Development*, 7(2): 161-181.

SCHWINDT-BAYER, L. (2006), "Still 'supermadres'? Gender and the policy priorities of Latin

American legislators", *American Journal of Political Science*, 50(3): 570-585.

VAN BELLE, J. (2016), *Paternity and parental leave policies across the European Union*, Bruselas, European Commission.

WANGNERUD, L. (2000), "Testing the politics of presence: Women's representation in the Swedish Riksdag", *Scandinavian Political Studies*, 23(1): 67-91.

Brecha y sesgos de género en la elección de estudios y profesiones en la educación secundaria

MILAGROS SÁINZ Y JULIO MENESES*

RESUMEN♦

En los últimos años se ha puesto de manifiesto la persistencia de una segregación vocacional por género, que se traduce en diferencias significativas entre mujeres y hombres en las diferentes disciplinas a través de las que se organizan los estudios superiores y la posterior trayectoria profesional. En este artículo revisamos la problemática centrándonos en la etapa de educación secundaria. Se analizan los factores que, vinculados al proceso de socialización en la familia y la escuela, explican la falta de vocaciones científicas y tecnológicas de algunas chicas, así como de vocaciones humanísticas y sociales de algunos chicos.

1. PUNTO DE PARTIDA¹

A pesar de los importantes avances que ha experimentado nuestra sociedad en términos de igualdad y de los esfuerzos desplegados

* Internet Interdisciplinary Institute, Universitat Oberta de Catalunya (msainzi@uoc.edu, jmeneses@uoc.edu).

♦ Buena parte de las evidencias que se utilizan en este artículo han sido obtenidas gracias a dos proyectos de investigación, dirigidos por la autora principal de este artículo y financiados por el Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO) con las siguientes referencias: FEM2011-2014117; FEM2014-55096-R).

¹ Expresamos nuestro agradecimiento a todas las personas, tanto estudiantes, profesorado de secundaria y familias, que han participado en los proyectos de investigación mencionados en la anterior nota, permitiéndonos entender un poco más cómo se produce la brecha y los sesgos de género en la elección de estudios y profesiones de los jóvenes.

para lograr una educación igualitaria entre las personas jóvenes, seguimos observando una marcada brecha de género en las aspiraciones académicas y profesionales de las chicas y los chicos ya desde la educación secundaria. A día de hoy, muchas chicas jóvenes siguen mostrándose reacias a decantarse profesionalmente por carreras vinculadas a los ámbitos tecnológicos y científicos. Según fuentes del Ministerio de Educación, durante el curso académico 2016-2017 solo un 25,26 por ciento de las personas matriculadas en ingeniería y arquitectura eran mujeres (MECD, 2018a). Asimismo, las mujeres representaban el 59,90 por ciento y el 50,62 por ciento en ciencias sociales y jurídicas y en ciencias básicas, respectivamente.

De igual modo, fueron muy pocos los hombres que se decantaron por ámbitos ligados a la salud (con un 71,57 por ciento de presencia femenina) o las carreras relacionadas con la educación, como por ejemplo la enseñanza en jardín de infancia o en educación primaria (estas carreras contaban respectivamente con un 81,10 por ciento y un 97,56 por ciento de mujeres). La baja presencia de hombres en el ámbito profesional de la educación, sin embargo, se equilibra entre el profesorado de educación secundaria, donde durante el curso académico 2015-2016 las mujeres representaban el 57,67 por ciento. Sin embargo, la presencia masculina se equipara a la femenina, e incluso la supera, en las materias vinculadas a los ámbitos científico y tecnológico.

Si nos fijamos en la evolución de la presencia femenina en ámbitos tradicionalmente masculinos como las ingenierías y las “ciencias duras”, durante el periodo que abarca los cursos académicos entre 2001 y 2011 (Instituto de la Mujer, 2018) se observa, en algunas disciplinas, una tendencia al *statu quo*, y en otras, al incremento. Por ejemplo, la presencia femenina en Ciencias Físicas se situaba en un 28,16 por ciento en el curso 2010-2011, pero este porcentaje había decrecido de manera suave y constante desde el 30 por ciento en 2001-2002. En Ciencias Matemáticas se observó un 48,50 por ciento de presencia femenina en 2010-2011, porcentaje cuyo descenso fue también moderado pero constante desde el 52,06 por ciento que presentaba en 2001-2002. En Ciencias Ambientales, la presencia femenina ascendía a 51,73 por ciento en 2010-2011, con una pérdida constante y acusada desde el 62,56 por ciento en 2001-2002. En biotecnología, sin embargo, el porcentaje de presencia femenina se vino manteniendo elevado (67,18 por ciento) desde el curso académico 2003-2004 (69,71 por ciento).

Por otra parte, y en lo que a la distribución de estudiantes de educación secundaria se refiere, en el curso académico 2015-2016 las chicas representaban el 48,7 por ciento y el 53,5 por ciento de los matriculados en ESO (Educación Secundaria Obligatoria) y Bachillerato, respectivamente (MECD, 2018b). Respecto a la elección de optativas previa a Bachillerato y a falta de datos oficiales al respecto, datos de un estudio longitudinal muestran que los 796 estudiantes matriculados en cuarto de la ESO en el curso académico 2013-2014 demandaban en mayor medida las optativas de Informática (un 59,67 por ciento), Física y Química (un 56,03 por ciento), Biología y Geología (un 42,34 por ciento), Lengua Extranjera (un 42,21 por ciento), y Tecnología (un 39,45 por ciento). Las optativas menos demandadas por estos estudiantes eran las de Latín (17,59 por ciento), Música (un 21,35 por ciento) y Plástica (un 29,25 por ciento). El porcentaje de chicas superaba al de sus compañeros en las optativas de Música (56,47 por ciento), Latín (56,38 por ciento) Biología y Geología (52,82 por ciento), Lengua Extranjera (50,60 por ciento) y Plástica (50,21 por ciento). Por el contrario, el porcentaje de chicas era menor en las optativas de Física y Química (44,39 por ciento), Informática (44,21 por ciento) y Tecnología (34,39 por

ciento). Atendiendo a las distintas modalidades de Bachillerato (MECD, 2018b), el 46,28 por ciento de las matrículas en el Bachillerato de Ciencia y Tecnología correspondían a chicas, mientras que estas ocupaban respectivamente el 60,95 por ciento de las matrículas en el Bachillerato de Humanidades, el 54,61 por ciento en el de Ciencias Sociales, y el 65,45 por ciento en el de Artes. Es igualmente interesante señalar cómo el Bachillerato de Ciencia y Tecnología representaba el 46,81 por ciento del total de las matrículas de Bachillerato, una proporción mucho más alta que la ocupada por el de Humanidades y Ciencias Sociales tomados en conjunto (30,15 por ciento), Ciencias Sociales (10,14 por ciento), Humanidades (5,77 por ciento) y Artes (5,68 por ciento).

Además, si observamos los datos de matriculaciones en los módulos de formación profesional, el porcentaje de chicas matriculadas en los de grado medio y superior era algo inferior al de chicos (42,3 por ciento y 45,8 por ciento, respectivamente), mostrando también una clara diferencia en los ámbitos mayoritariamente elegidos (MECD, 2018b). En este sentido, teniendo en cuenta los módulos de formación profesional LOE y LOGSE, las chicas se matricularon en mayor medida en los ciclos de grado medio y superior de Imagen Personal (90,62 por ciento y 95,19 por ciento), Textil Confección y Piel (86,22 por ciento y 87,63 por ciento), Servicios Socioculturales y a la Comunidad (85,27 por ciento y 86,94 por ciento) y Sanidad (74,94 por ciento y 72,96 por ciento). En cambio, los chicos se matricularon en mayor medida en los ciclos de grado medio y superior de Transporte y Mantenimiento de vehículos (98,07 por ciento y 97,78 por ciento), Fabricación Mecánica (97,26 por ciento y 91,15 por ciento), Informática y Comunicaciones (91,04 por ciento y 88,03 por ciento) y Actividades Físicas y Deportivas (80,42 por ciento y 81,48 por ciento). En definitiva, los chicos y las chicas se distribuyen de manera congruente a los roles tradicionales de género en los distintos módulos de formación profesional. La panorámica que ofrecen todos estos datos evidencia la presencia de una fuerte segregación vocacional entre hombres y mujeres desde la educación secundaria. En este sentido, la brecha de género en la elección de estudios sigue siendo un tema de máxima actualidad, con múltiples implicaciones tanto en la participación como en la posición que ocupan las mujeres y los hombres en nuestra sociedad (Sáinz, 2017). Esta

brecha de género está determinada por factores culturales específicos del proceso de socialización. Por tanto, es en estos aspectos en los que debemos incidir si queremos reducirla o incluso eliminarla.

No hay nada intrínseco a las disciplinas y profesiones que las haga más o menos aptas para las chicas o para los chicos, de manera que es en la igualdad de oportunidades de que disponen a la hora de aproximarse a los diferentes ámbitos y escoger sus trayectorias académicas y profesionales donde se encuentra tanto la clave de este asunto como la oportunidad para el cambio. Por todos estos motivos, en el presente artículo haremos un recorrido por algunos de los factores vinculados al proceso de socialización que contribuyen a explicar la falta de interés de algunas chicas y chicos por carreras que tradicionalmente han venido considerándose congruentes con los roles de género masculinos o femeninos. Abordaremos en un principio la influencia que los estereotipos de género y el sexismo académico tienen sobre la brecha de género en la elección de estudios y profesión. Continuaremos tratando algunos de los sesgos de género vigentes entre los estudiantes de secundaria, pero también en las madres y padres de estudiantes de secundaria y el profesorado de secundaria. En último término y a modo de conclusión, plantearemos una serie de reflexiones sobre las implicaciones prácticas de esta temática y sobre qué se puede hacer para garantizar una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y SEXISMO ACADÉMICO

La distribución de roles sociales, fruto de la división social del trabajo, sitúa a la mujer con características comunales ligadas al ejercicio de cuidados y a la expresión de emociones y, en cambio, vincula al hombre con características instrumentales vinculadas al logro y al ejercicio del poder (Eagly y Wood, 1999). No obstante, no siempre somos conscientes del peso que los estereotipos de género tienen sobre la asignación de roles y el reconocimiento de lo que sería ideal para cada persona, según sea hombre o mujer (Sáinz, 2017). Esta asignación de roles empieza a desarrollarse desde tempranas edades, en el momento en que se atribuyen a los

niños y a las niñas cualidades específicas para ejercer determinado tipo de profesiones, siendo posteriormente imitadas a través de los juegos y empezando así a formar parte de sus expectativas de futuro. Por ejemplo, existe la creencia fuertemente arraigada de que las mujeres tienen más aptitudes verbales que los hombres. De igual modo, se cree que los hombres tienen más aptitudes para las matemáticas. Ello provoca situaciones de sexismo académico; es decir, que el propio profesorado y las familias sigan creyendo que las chicas son mejores en unas materias y, por lo tanto, han de elegir asignaturas e itinerarios académicos ligados a ellas. Sin embargo, las investigaciones sobre esta temática no dan soporte a estas afirmaciones.

El sexismo y los estereotipos de género son constructos íntimamente relacionados. Mientras que los estereotipos de género son atributos vinculados frecuentemente a hombres o a mujeres, el sexismo consiste en un prejuicio o una discriminación de género, que se pone de manifiesto en los sesgos estereotipados de género respecto al éxito académico o deportivo de los chicos y de las chicas; es decir, se observa sexismo cuando sistemáticamente se asume mayor capacidad académica en tecnología, matemáticas, o educación física a los chicos que a sus compañeras, o cuando se atribuye mayor capacidad para las lenguas o la música a las chicas que a sus compañeros (Leaper y Brown, 2014). Al igual que los estereotipos y otras formas de prejuicio y discriminación, el sexismo se utiliza para mantener el estatus y las diferencias de poder entre distintos grupos sociales. Otra de las manifestaciones del sexismo implica prejuicio y discriminación hacia las chicas y las mujeres que buscan tener logros en ámbitos prestigiosos y tradicionalmente asociados con los hombres, tales como la ingeniería o la dirección de empresas. Igualmente, es posible observar otra manifestación del sexismo cuando se presiona a los chicos y a los hombres para que se conformen con concepciones tradicionales de su propia masculinidad.

En las últimas décadas, un número cada vez más elevado de investigaciones se han interesado por el sexismo dirigido hacia las chicas adolescentes en contextos escolares (por ejemplo, los estudios de Leaper y Brown, 2014, en Estados Unidos o de Sáinz *et al.*, 2018, en España). Estas investigaciones tratan de promover estrategias de prevención y reducción del

sexismo, que potencien su afrontamiento efectivo por parte de profesorado y alumnado en las escuelas. Dichas estrategias son especialmente eficaces cuando se dirigen a fomentar la igualdad de expectativas y de aspiraciones entre los chicos y las chicas.

No obstante, y a pesar de la importancia del sexismo en el ámbito académico, son escasos los estudios que lo han investigado como factor condicionante de los intereses y motivaciones académicos de los chicos y las chicas. En este sentido, determinadas investigaciones han mostrado cómo algunas manifestaciones de sexismo están presentes también en nuestro contexto entre los estudiantes de secundaria. Así, López-Sáez, Puertas y Sáinz (2011) comprobaron que las chicas matriculadas en Bachillerato tecnológico eran, de entre el resto de las compañeras que habían elegido otras modalidades de Bachillerato, las peor valoradas por todos los estudiantes entrevistados y, especialmente, por sus propias compañeras. Asimismo, se constató cómo las chicas matriculadas en Medicina eran mucho mejor valoradas por todos los estudiantes que las matriculadas en Ingeniería. El conjunto de los estudiantes percibía que, al contrario que las chicas matriculadas en Medicina, las matriculadas en Ingeniería ocupaban un rol incongruente con el rol de género femenino. Los resultados de este estudio ponen de manifiesto la coexistencia durante la educación secundaria de una serie de ideas sexistas por parte de los propios estudiantes respecto a las trayectorias académicas y profesionales que se consideran ideales para los chicos y las chicas. Ello condiciona la valoración que los unos y otras hacen de su propia competencia en las diferencias materias, la utilidad percibida de tales materias para lo que van a hacer en el futuro, y su valoración (Sáinz, 2014). En definitiva, todo ello acaba influyendo en su motivación respecto a las diferentes opciones académicas y su posterior elección de estudios.

Asimismo, en el contexto del Estado español aún son pocos los estudios acerca del impacto del sexismo ambivalente en las aspiraciones académicas de los adolescentes². Estas investigaciones muestran la combinación de afectos y actitudes positivas (sexismo benevolente) y negativas (sexismo hostil) hacia las mujeres en este tipo de sexismo. De igual

² Cabe consultar, por ejemplo, Lameiras *et al.* (2006) y Sáinz y Gallego (2018).

modo, enmascara actitudes prejuiciosas hacia las mujeres porque, a pesar de su tono afectivo y conductual positivo, se utiliza para seguir considerando a las mujeres de forma estereotipada y limitada a ciertos roles (Expósito, Moya, y Glick, 1998). En definitiva, el sexismo ambivalente reduce la probabilidad de que chicas y chicos elijan estudios y profesiones contrarias a los roles y los estereotipos de género (Sáinz y Gallego, 2018).

3. SESGOS DE GÉNERO ENTRE LOS ESTUDIANTES DE SECUNDARIA

¿Qué sabemos sobre los sesgos de género entre los estudiantes de secundaria? Un estudio longitudinal con estudiantes de enseñanza secundaria realizado en nuestro contexto muestra la evolución de la motivación académica a lo largo de la Educación Secundaria Obligatoria y postobligatoria (Sáinz, Upadaya, y Salmelo-Aro, 2018a). Así, por ejemplo, se ha podido constatar la tendencia esperada de las chicas con edades comprendidas entre los 14 y los 16 años a interesarse más que sus compañeros varones por materias y profesiones ligadas al rol de género femenino, como las lenguas o la biología, descartando en mayor medida que sus compañeros los estudios vinculados a la tecnología, la informática o las ciencias físicas. De igual modo, los chicos tienden a interesarse más que sus compañeras por las materias y estudios vinculados a la tecnología, la física y la informática. Esta tendencia se ha mantenido constante a lo largo de los años en que se ha llevado a cabo el seguimiento de las preferencias y motivaciones académicas y profesionales de dichos estudiantes (Sáinz *et al.*, 2016; Sáinz, Upadaya, y Salmelo-Aro, 2018a).

También se ha observado una fuerte relación entre la percepción de su propia competencia que tienen las y los chicos, por una parte, y la que tienen de la competencia del profesorado respecto a las distintas materias (Sáinz *et al.*, 2016). Dicha percepción de competencia es congruente con los roles de género; es decir, mientras las chicas muestran sentirse más competentes respecto a las lenguas (inglés, lengua castellana y lengua catalana), los chicos se consideran más competentes en las materias de tecnología e informática. Además, al centrar la atención en las diferencias en el área de conocimiento de las titulaciones que los estudiantes

se plantean realizar en el futuro, se observa una fuerte segregación vocacional en el ámbito de la arquitectura y la tecnología (Sáinz y Müller, 2018). Por este motivo, es muy importante seguir la evolución de los intereses y las motivaciones de estos estudiantes a lo largo del Bachillerato, una vez que han elegido una de las tres modalidades vigentes en el currículo académico. Esta elección de estudios sitúa a los alumnos en un marco de referencia congruente con la modalidad de Bachillerato que han elegido, que puede condicionar su visión de las conductas sexistas que ponen en cuestión la capacidad de unos y de otras, así como sus decisiones académicas y profesionales presentes y futuras.

Asimismo, a través de este análisis longitudinal se ha comprobado cómo, a lo largo de los tres últimos cursos de la ESO, los estudiantes presentaban mayores niveles de motivación académica en casi todas las materias del currículo académico en los primeros dos cursos (2º y 3º de la ESO) que en el último (4º de la ESO). Este patrón de actuación se observa tanto en chicos como en chicas. Sin embargo, mientras la motivación de las chicas respecto a la Biología y la Geología aumentaba en los últimos años del periodo de la investigación, sus compañeros manifestaban menor motivación en estas materias a medida que pasaba el tiempo (Sáinz *et al.*, 2008a). Estos datos muestran la preferencia de las chicas por estas dos materias, unidas en el currículum de secundaria en el momento en que fue llevado a cabo el estudio. Dicha preferencia conduce más probablemente a las chicas a elegir estudios de educación superiores vinculados a Ciencias de la Salud. Además, las que cuentan con mejores expedientes académicos tenderán a elegir estudios de Medicina, en congruencia con el rol de género femenino vinculado a los cuidados y con el estereotipo de excelencia académica, atribuida frecuentemente a las chicas. En este sentido, se espera que ellas obtengan buenos resultados académicos gracias a su esfuerzo, mientras que los logros académicos de los chicos se atribuyen, más bien, a su capacidad intelectual (Sáinz *et al.*, 2016).

4. SESGOS DE GÉNERO EN EL PROFESORADO DE SECUNDARIA

De igual modo, es importante tener en cuenta el papel de los sesgos del profesorado

a la hora de explicar la elección de los estudios por parte del alumnado de secundaria. El profesorado de secundaria infunde, de una manera más o menos consciente, valores y estereotipos a su alumnado, según las convenciones y los condicionamientos sociales. Su influencia va calando de una manera muy profunda en las expectativas académicas y profesionales que las chicas y los chicos se van labrando de manera progresiva a lo largo de su vida. Es así como las chicas suelen ser estimuladas a seguir ciertas carreras y descartar otras, reconduciéndose siempre hacia carreras tradicionalmente consideradas como femeninas (Sáinz, 2014). Por el contrario, a los chicos se les anima a elegir estudios congruentes con el rol de género masculino, tales como el Bachillerato tecnológico o el científico. Sin embargo, y a pesar de la influencia que ejerce sobre las decisiones de su alumnado, el profesorado no siempre es consciente de la transmisión de valores y estereotipos que promueve.

En algunos estudios se ha podido mostrar que el profesorado de secundaria alberga distintas expectativas para los chicos y para las chicas, considerando a ellas mejores para el aprendizaje de unas asignaturas e itinerarios, y a ellos, para otros (Sáinz *et al.*, 2012). De este modo, se tiende a pensar que las chicas son mejores en áreas tradicionalmente consideradas femeninas, como las lenguas, mientras que a los chicos se les considera mejores en diferentes ámbitos tecnológicos y científicos, como, por ejemplo, la física. De ahí que algunos profesores y profesoras de secundaria expliquen por qué las chicas obtienen puntuaciones más altas en las competencias verbales de PISA, mientras que sus compañeros muestran mayor competencia matemática en estas pruebas estandarizadas (Sáinz *et al.*, 2018b). Entre el profesorado existe efectivamente la creencia de que hay asignaturas en las que los chicos son mejores que las chicas, y viceversa. Este tipo de sexismo académico influye en el tratamiento que el profesorado (forme parte o no del equipo de orientación del centro) hace de las materias, el tipo de mensajes que transmiten a sus estudiantes, los consejos que emiten respecto a qué estudios son más adecuados para ellos o ellas, o qué salidas profesionales se ajustan mejor a sus intereses y capacidades.

Varias investigaciones en nuestro contexto muestran cómo, a pesar del importante papel que el profesorado de secundaria juega

en la elección de estudios y en la valoración de las distintas materias y trayectorias académicas, estos no reconocen tener un papel activo en este proceso (Sáinz *et al.*, 2012 y 2018b). Paradójicamente, además, la mayor parte del profesorado entrevistado no percibe ser consciente de que las chicas presentan peor percepción de competencia en materias vinculadas tradicionalmente al ámbito masculino, como las matemáticas, la física, la tecnología o la informática. En este sentido, simplemente aluden a intereses distintos de los chicos y de las chicas. Igualmente, el profesorado no siempre es consciente de los sesgos que tienen a la hora de explicar por qué las chicas obtienen mejores resultados académicos que sus compañeros en habilidades verbales, mientras que los chicos los obtienen en habilidades matemáticas. Además, al menos parte del profesorado de secundaria utiliza argumentos esencialistas para explicar por qué los chicos se decantan en mayor medida que sus compañeras por los ámbitos ligados a la tecnología y a algunas materias científicas (Sáinz *et al.*, 2018b). Es decir, en algunos casos se atribuye mayor capacidad intelectual a los chicos para las matemáticas, las ciencias o la tecnología.

Es claro que el profesorado desempeña un papel importante en la elección de estudios y de itinerarios académicos de sus estudiantes, así como también influye en su rendimiento posterior. Por ejemplo, algunas investigaciones apuntan que durante las clases de ciencias y de matemáticas, los profesores animan más a los chicos que a las chicas a que pregunten y/o expliquen algún problema relacionado con las clases. En este sentido, las expectativas del profesorado de secundaria sobre su alumnado se convierten en profecías que se autocumplen, en la medida en que los estudiantes terminan haciendo realidad tales expectativas (Sáinz, 2014). Estas expectativas pueden basarse en características objetivas o subjetivas de sus estudiantes, que, a su vez, pueden vincularse a los propios prejuicios o estereotipos que muestra el profesorado. De esta manera, si un profesor o una profesora transmite a sus alumnas la duda de que vayan a tener un buen rendimiento en matemáticas, las chicas encontrarán más dificultades para romper ese estereotipo y terminarán haciendo realidad dicha profecía.

Además, estos trabajos plantean algunas cuestiones fundamentales, como, por ejemplo, hasta qué punto la educación formal favorece a

las chicas en lugar de a los chicos, especialmente cuando tratan el fracaso escolar, más pronunciado en el caso de los chicos. En muchos casos, el profesorado de secundaria utiliza expresiones más vinculadas a la disposición ‘más responsable’, ‘más madura’, ‘más ordenada’ o ‘más centrada’ de las chicas para explicar su mejor ajuste a las demandas de la escuela (Sáinz *et al.*, 2018b). En ocasiones, sin embargo, el profesorado utiliza expresiones más “benevolentes” para explicar el desajuste de los chicos respecto a las demandas de las clases y, en muchos casos, su fracaso escolar, aludiendo a su ‘falta de madurez’, ‘despiste’ o ‘falta de concentración’. Asimismo, algunos de los profesores y profesoras participantes en el estudio mencionaron aspectos vinculados a los roles y estereotipos de género durante la adolescencia. En este sentido, se afirma que, para los chicos, ‘sacar buenas notas’ o ‘ser un buen alumno’ no forma parte de su identidad masculina; sin embargo, ‘sacar buenas notas’ o ‘ser empollón’ parecen ser atributos más congruentes con la identidad femenina de las chicas (Sáinz *et al.*, 2018b).

¿Pero hasta qué punto favorecen el sistema educativo y el contexto social y escolar la asignación de este tipo de atribuciones a unas y a otros? Aunque esta es una pregunta con una respuesta compleja, en Estados Unidos se ha demostrado cómo las chicas que informaban haber experimentado algún tipo de sexismo en relación a la capacidad de las mujeres para las matemáticas y las ciencias se sentían menos competentes que las que lo habían experimentado en menor medida (Leaper y Brown, 2014). Asimismo, las chicas que habían experimentado situaciones de sexismo concedían menor utilidad a las asignaturas de matemáticas y ciencias con respecto a lo que se proponían hacer en el futuro que las que habían experimentado menos situaciones de sexismo. De igual modo, la influencia del sexismo se hacía mucho más evidente entre las chicas de entornos socioculturales más tradicionales, como, en este caso, las estudiantes de origen latino de California.

5. SESGOS DE GÉNERO EN LOS PROGENITORES DE ESTUDIANTES DE SECUNDARIA

Los sesgos de género que albergan los progenitores acerca de sus hijas e hijos condicionan sus elecciones académicas y profesiona-

les, pero ¿cómo se ponen de manifiesto? Se ha comprobado que los padres y las madres suelen animar más a sus hijas a elegir carreras ligadas al rol de género femenino, como, por ejemplo, medicina o educación, en lugar de animarlas a estudiar carreras ligadas a la tecnología o las ciencias puras. En este sentido, las actitudes que las madres y los padres muestran hacia determinado tipo de profesiones y profesionales se transmiten en la interacción con sus hijas e hijos, ya sea en forma de opiniones, juicios de valor o comportamiento, aunque no siempre a través del lenguaje verbal. En esta línea, algunos estudios han demostrado que los padres y las madres esperan más de sus hijos que de sus hijas respecto al rendimiento en las asignaturas y trayectorias académicas ligadas a la tecnología y las matemáticas (Sáinz *et al.*, 2012).

Si se espera más de los hijos que de las hijas en las familias, ello puede repercutir negativamente en las expectativas académicas y profesionales de las segundas. Asimismo, probablemente desencadenará la reproducción de los mismos patrones de comportamiento por parte de los adolescentes en cuanto a la elección de sus profesiones, situando a las chicas fuera del ámbito de la tecnología y las ciencias duras. Por otra parte, numerosas investigaciones han constatado cómo las expectativas de los progenitores respecto a las habilidades y el éxito académico de sus hijos terminan forjando el concepto de la propia habilidad de los hijos y su rendimiento posterior (Bleeker y Jacobs, 2004). De este modo, y tal como se ha constatado (Sáinz *et al.*, 2012), los progenitores sostienen la idea de que los chicos tienen una capacidad más natural para las matemáticas y la tecnología que las chicas. Esta creencia conduce a que los progenitores sobreestimen la habilidad de sus hijos en relación a las matemáticas y, por el contrario, subestimen la habilidad de sus hijas en esta materia.

Incluso se ha llegado a comprobar que, cuando las familias emprenden una actividad científica con los hijos, las madres hablan más sobre el proceso científico (por ejemplo, la generación de hipótesis o explicaciones) con los hijos que con las hijas (Tenenbaum *et al.*, 2005). En este sentido, observaciones de progenitores a hijos e hijas en el momento de la interacción con contenidos científicos en lugares de interés (como los museos) mostraron cómo los padres y las madres eran tres veces más proclives a

comentar y explicar a sus hijos varones alguno de los aspectos científicos relacionados con el lugar visitado (Crowley, Callahan, Tenenbaum y Allen, 2001). Son muchos los estudios que abordan la forma en la que las madres y los padres fomentan en mayor medida el interés científico y tecnológico de sus hijos que de sus hijas. Sin embargo, no hay estudios que aborden la promoción de vocaciones humanísticas, artísticas y de ciencias sociales entre los jóvenes por parte de las madres y los padres. Sin duda, para comprender mejor la segregación vocacional de los jóvenes, sean chicos o chicas, se hace necesaria más investigación en este campo, con el fin de profundizar en cómo las familias fomentan diferentes vocaciones de manera distinta entre sus hijos e hijas.

6. CONCLUSIONES

Para concluir, de las evidencias sobre la segregación vocacional emergente durante los años de educación secundaria se desprenden algunas implicaciones importantes. Por una parte, las mujeres no alcanzan una masa crítica suficientemente alta en carreras y profesiones que tradicionalmente han sido dominadas por hombres (como, por ejemplo, las ingenierías o aquellas con un carácter marcadamente técnico), de manera que resulta difícil romper los estereotipos y las actitudes sexistas respecto a su menor competencia para desarrollar las actividades propias de este tipo de profesiones. Lo mismo ocurre con los hombres en los ámbitos en que existe una mayoría de mujeres. Esto implica, a su vez, la falta de modelos masculinos y femeninos que sirvan de referencia a las personas más jóvenes y que, por otra parte, se continúe reproduciendo el modelo tradicional de hombres y mujeres, cuando, en realidad, lo que predomina en nuestra sociedad son personas que desarrollan roles de género tanto masculinos como femeninos.

Además, se tiende a hacer invisible la aportación de las mujeres que a lo largo de la historia, e incluso en la actualidad, han contribuido a los ámbitos científicos y tecnológicos y, por el contrario, a ensalzar la contribución que hacen los hombres en estos ámbitos. Esto tiene, sin lugar a dudas, un impacto sobre la forma en la que se transmiten y enseñan estas apor-

taciones dentro del contexto escolar, ya que, en último término, funcionan como modelos para las chicas y chicos, y condicionan las elecciones que acaban haciendo a lo largo de sus trayectorias académicas y profesionales.

En este sentido, ahondar en la existencia del sexismo académico es fundamental para conocer en detalle por qué las chicas muestran mayores niveles de motivación en las materias vinculadas al rol de género tradicionalmente considerado femenino, mientras que los chicos los muestran en materias vinculadas con el rol de género masculino. Es por ello importante tener en cuenta que los ámbitos de la tecnología y de la ciencia están fuertemente ligados a puestos de decisión y de liderazgo, de manera que las posibilidades de las mujeres de acceder a estos contextos y desarrollar estas responsabilidades sigue estando delimitada por los roles y expectativas sociales (Sáinz, 2017). Sin embargo, las carreras en las que las mujeres son mayoría tienen menor prestigio social, ya sea en términos de posición, liderazgo, acceso al poder o retribución salarial, que las que ocupan mayoritariamente los hombres. Uno de los motivos que pueden explicar este fenómeno está íntimamente relacionado con la existencia de creencias sexistas respecto a las capacidades y competencias que los hombres y las mujeres deben poseer para desarrollar determinadas actividades académicas y profesionales en sus trayectorias personales.

Resulta difícil desarrollar propuestas de actuación para evitar los sesgos de género y las actitudes sexistas en el ámbito de la educación secundaria, si no se tiene en cuenta la trayectoria de los estudiantes y el contexto en que estos sesgos se construyen, como, por ejemplo, el del aprendizaje de determinadas materias y las dinámicas que se desarrollan en clase para ponerlo en práctica, así como la manera con la que dichos sesgos se aprehenden y se reproducen de manera constante en el entorno educativo. La educación secundaria coincide con un momento del ciclo vital en que los estudiantes experimentan profundos cambios personales y en que toman algunas decisiones importantes acerca de lo que es más adecuado respecto a su futuro académico y profesional (Sáinz, 2014). Estas decisiones marcarán su desarrollo como personas y como profesionales, de manera que resulta imprescindible llevar a cabo un seguimiento de las motivaciones y las elecciones de

los adolescentes desde la Educación Secundaria Obligatoria hasta el Bachillerato y los módulos de formación profesional, pasando por su incorporación a los estudios superiores. De acuerdo con algunos estudios, que los adolescentes conozcan la existencia de sexismo académico puede contribuir a romper muchos estereotipos de género y a neutralizar las actitudes sexistas que puedan experimentar en primera persona (Leaper y Brown, 2014).

No debemos olvidar que la adolescencia constituye una fase vital de máxima relevancia en la configuración de la identidad personal y social de los individuos; una fase en la que los amigos y el grupo de pares suponen un punto de referencia indiscutible a la hora de tomar decisiones respecto al futuro académico y profesional, así como en de afianzar algunos esquemas ligados a la formación de la persona y de su identidad de género (Sáinz, 2014). De igual modo, tampoco deberíamos olvidar la incuestionable influencia de los medios de comunicación en la elección de los estudios y las profesiones por parte de los jóvenes. En este sentido, tanto los videojuegos como las series y las películas de cine y televisión son poderosas herramientas de transmisión de sesgos de género entre las personas jóvenes. Sin embargo, aunque su influencia es enorme, las familias y el profesorado no deberían pasar por alto su importante papel en esta cuestión, adquiriendo plena conciencia de que también depende de ellos que sus hijos e hijas no tomen decisiones conforme a prejuicios de género socialmente arraigados, sino, por encima de todo, a sus propios intereses y motivaciones personales.

BIBLIOGRAFÍA

BLEEKER, M. M., y J. E. JACOBS (2004), "Achievement in math and science: Do mothers' beliefs matter 12 years later?", *Journal of Educational Psychology*, 96(1): 97-109.

CROWLEY, K.; CALLANAN, M. A.; TENENBAUM, H. R., y E. ALLEN (2001), "Parents explain more often to boys than to girls during shared scientific thinking", *Psychological Science*, 12: 258-261.

EAGLY, A. H., y W. WOOD (1999), "The origins of sex differences in human behavior:

Evolved dispositions versus social roles", *American Psychologist*, 54(6):408-423.

EXPÓSITO, F.; MOYA, M. C., y P. GLICK (1998), "Sexismo ambivalente: medición y correlatos", *Revista de Psicología Social*, 13(2): 159-169.

INSTITUTO DE LA MUJER (2018), *Mujeres en cifras - Educación* (<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Educacion/Educacion.htm>).

LAMEIRAS, M.; RODRÍGUEZ, Y.; CALADO, M.; FOLTZ, M., y M. GONZÁLEZ (2006), "Sexism, Vocational Goals, and Motivation as Predictors of Men's and Women's Career Choice", *Sex Roles*, 55(3-4): 267-272.

LEAPER C., y C. S. BROWN (2014), "Sexism in schools", *Advances in Child Development and Behavior*, 46:189-223.

LÓPEZ-SÁEZ, M.; PUERTAS, S., y M. SÁINZ (2011), "Why don't girls choose technological studies? Adolescents' stereotypes and attitudes towards studies related to Medicine or Engineering", *Spanish Journal of Psychology*, 14(1): 71-84.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES (MECD, 2018a), *Avance de la estadística de estudiantes. Curso 2016-2017. Estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo* (<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas/alumnado/2016-2017/Grado-y-Ciclo.html>).

— (2018b), *Enseñanzas no universitarias*, (<https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria.html>).

SÁINZ, M. (2014), "Salirse del tiesto. Jóvenes y elección de estudios", en C. CASTAÑO y J. WEBSTER (eds.), *Mujeres, ciencia y tecnologías de la información y la comunicación*, Barcelona, Aresta: 61-88.

— (coord.) (2017), *Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas. ¿Por qué no hay más mujeres STEM?*, Madrid, Editorial Ariel (http://gender-ict.net/jovenesSTEM/wp-content/uploads/2016/11/Sainz_2017-Se_buscan_ingenieras_fisicas_y_tecnologas.pdf).

SÁINZ, M., y M. C. GALLEGO (2018), "Sexismo ambivalente y la brecha de género en la elección

de estudios superiores", *paper presentado al III Congreso Internacional de Psicología Social*.

SÁINZ, M.; PALMÉN, R., y S. GARCÍA-CUESTA (2012), "Parental and secondary teachers' perceptions of ICT professionals, gender differences and their own role in the choice of studies", *Sex Roles*, 66(3-4): 235-249.

SÁINZ, M.; FÁBREGUES, S.; SOLÉ, J., y S. GARCÍA (2018b), "Secondary school teachers' attitudes towards boys' and girls' achievement and study choices", *Irish Journal of Educational Studies* (en revisión).

SÁINZ, M.; MENESES, J.; MÜLLER, J.; SOLÉ, J., y S. GARCÍA-CUESTA (2016), *La brecha de género en la elección de estudios de ciencias, tecnología, informática y lenguas. Expectativas y motivaciones de estudiantes y profesorado de secundaria*, informe de investigación no publicado.

SÁINZ, M., y J. MÜLLER (2018), "Gender and family influences on Spanish students' aspirations and values in stem fields", *International Journal of Science Education*, 40(2): 188-203.

SÁINZ, M.; UPADYAYA, K., y K. SALMELA-ARO (2018a), "The co-development of science, math, and language interest among Spanish and Finnish secondary school students", *European Journal of Developmental Psychology* (en revisión).

TENENBAUM, H. R.; SNOW, C. E.; ROACH, K. A., y B. KURLAND (2005), "Talking and reading science: Longitudinal data on sex differences in mother-child conversations in low-income families", *Journal of Applied Developmental Psychology*, 26(1): 1-19.

La brecha de género en el ámbito de la ciencia: ¿qué factores han influido y cómo podemos intentar remediarla?

ANTONIO MATEOS*

RESUMEN

Este artículo revisa los factores que pueden haber originado la brecha de género en ciencia. En primer lugar se presentan los factores socioambientales que afectan a las mujeres, de forma explícita o silente, por el hecho de serlo, destacando el papel de las producciones sociales. Se enfoca también la atención en la distancia entre la sociedad y la ciencia, en la influencia de docentes, progenitores e iguales sobre las vocaciones científicas y en la propia realidad de las investigadoras. El artículo repasa la valiosa, pero prácticamente invisible aportación de las mujeres Nobel y aboga por estrategias para erradicar la actual brecha, que pasan por una auténtica reeducación en la relación mujer-ciencia.

1. INTRODUCCIÓN: EL SISTEMA SEXO-GÉNERO EN LA BRECHA DE GÉNERO EN CIENCIA

Trabajar las cuestiones relacionadas con la llamada brecha de género en ciencia o en cualquier otro ámbito resulta casi un imperativo en una sociedad que se considere moderna y avanzada. Hablar de ello es hablar de sesgos e invi-

* Universidad de Castilla-La Mancha (Antonio.Mateos@uclm.es).

sibilidades. Sin embargo, existe una pequeña confusión previa que tiende a identificar como igual sexo y género. Al referirnos a la diferencia de trato entre hombres y mujeres, conviene reflexionar inicialmente sobre cómo el ambiente o la sociedad determinan qué género se tiene en función del sexo con el que se nace. Y es que, en efecto, aquello que parece biológicamente claro al nacer (el sexo) no lo es siempre durante el posterior desarrollo y maduración personal. El género aparece como una construcción social histórica y, por lo tanto, las concepciones de género y los roles asignados son el resultado de una compleja red de influencias socioambientales operando interdependientemente en una variedad de subsistemas sociales (Busse y Bandura, 1999). En suma, hemos construido en nuestra sociedad patriarcal la idea secular que mantiene que las mujeres tienen cualidades (aptitudes y actitudes) diferentes a los hombres y hacen y deben hacer cosas distintas a ellos. Por tal motivo, tener un sexo biológico concreto obliga a "desarrollar el papel" que parece ya asignado. Este sistema sexo-género actuaría como un verdadero obstáculo que, de acuerdo con la terminología que defiende Astolfi (1994), condicionaría nuestra vida y relaciones con los demás y sería necesario fisurar y romper para poder progresar individual y colectivamente. Ante este panorama que tradicionalmente encorseta a los sexos con sus géneros, cabe preguntarse qué tipo de influen-

cias han presionado y presionan sobre la mujer (y las niñas) para que se comporten como se espera de ellas y se dediquen a lo que socialmente parece más adecuado, entre lo cual no han solido figurar ni la ciencia ni la tecnología ni las matemáticas.

Cualquier lector o lectora que acepte el reto de pensar por un momento qué es lo que se sabe sobre los hombres y las mujeres dedicadas a la ciencia, se encontrará atrapado en un conjunto de preguntas cuyas respuestas solo pueden entenderse manejando la idea de la desigualdad. ¿Cuántas mujeres son conocidas por su dedicación a la ciencia? ¿Cuántas han llegado a la cúspide científica o han recibido el prestigioso premio Nobel en alguna de sus vertientes científicas? ¿Cuántas lideran proyectos científicos relevantes, cuántas son catedráticas o rectoras de universidades? ¿Qué tipo de renuncias o concesiones deben hacer las mujeres para llegar a puestos de máxima responsabilidad científica? ¿Por qué cuando decimos “eminencia médica”, el cerebro nos lleva irremediablemente a pensar en un hombre? ¿Qué sabemos de las vocaciones científicas de chicos y chicas? ¿Qué variables influyen en todo ello?

Existe todo un conjunto de factores, complejos y entrelazados, que han ido contribuyendo a construir una imagen desigual de cada sexo y de sus papeles. Tanto las anteriores preguntas como esos factores, imprescindibles para entender la actual brecha de género en ciencia y en muchas otras facetas cotidianas, son objeto de atención en este artículo.

2. FACTORES SOCIOAMBIENTALES HISTÓRICOS GENERADORES DE DESIGUALDAD: LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LAS PRODUCCIONES SOCIALES

Si tuviéramos que analizar qué factores han ido condicionando históricamente la posición de las mujeres en el mundo y su visibilidad en el campo de lo científico-tecnológico, encontraríamos toda una trama, explícita o difusa, de variables e informaciones que, seguramente, han ido conformando, generación tras generación, el lugar del universo femenino. Muchos de estos factores han terminado por calar en la sociedad del momento y en la opinión de los

hombres y las mujeres. Hay una amplia corriente de investigación en el campo psicológico, social y educativo que lleva analizando las fuentes de las que procede esta construcción sesgada que se hace de hombres y mujeres y que se traduce en las actuales diferencias de género. Muchas de estas visiones residen en las producciones sociales y en el papel que siempre se le ha dado a la mujer en ellas. Guil (1998) llamó la atención sobre los arquetipos como origen de los estereotipos femeninos, entendiendo los primeros como imágenes antiguas en mentes actuales; es decir, como restos de la *psique* del hombre del pasado que funcionan y perduran en el varón de hoy. A su juicio, el patriarcado (y con él, también el matriarcado) representa la legitimación “científica” de la discriminación, recordando que los arquetipos derivan en mitos, y estos en estereotipos. Para esta autora, con la ciencia y la cultura, el hombre (el varón) ha controlado la naturaleza y a la propia mujer como un factor más.

Son numerosos los trabajos que se han ocupado de identificar, en los últimos años, estereotipos de género en las producciones sociales. Estas investigaciones vienen demostrando la existencia de visiones sesgadas incluidas en cuentos, publicidad, cine y otros diversos formatos (Véanse, por ejemplo, Strayer, 1995; Aznar y Fernández Martín, 2004; Espín, Marín y Rodríguez Lajo, 2004; Fernández Martín-Portugués, 2015; y Santana, Rom, Fondevila y Mir, 2015), sin olvidar el importante efecto que posee el lenguaje como vehículo de transmisión de dichas creencias (Bejarano, 2013). En este sentido, es bien conocido el ejemplo del vídeo que plantea un acertijo que lleva a identificar inexorablemente la categoría “eminencia médica” con la de hombre (varón)¹. Este hecho no solo informa de la potente asociación entre el uso del lenguaje y el pensamiento, sino que, como mencionaremos más adelante, refuerza procesos de parcialidad implícita (Myers, 2005) que consolidan estereotipos de género.

Por su parte, la literatura infantil y juvenil parece reunir una gran parte de las visiones androcéntricas y no igualitarias dentro de las producciones sociales (Hillman, 2014). Los cuentos de hadas y otros tradicionales han sido estudiados desde estas vertientes (Mendelson, 1997; Tsao, 2008). Todo este conjunto de rela-

¹ Se puede ver en: https://www.youtube.com/watch?v=Uk_VXjkCBa8&t=8s

tos siguen devolviendo una imagen de la mujer impropia de una sociedad igualitaria: mujeres princesas, pasivas, con papeles secundarios, que esperan a ser rescatadas, enamoradas, etc.; casi siempre mediadoras, dulces, a veces tristes, poco combativas, sumisas o dóciles; y en el lado opuesto, brujas o mujeres malvadas con sentimientos dañinos o malignos.

3. ALGUNAS EVIDENCIAS HISTÓRICAS DE LA BRECHA DE GÉNERO EN CIENCIA: UNA BREVE REVISIÓN DE LA INVISIBILIDAD DE LAS MUJERES CIENTÍFICAS

No hace falta recalcar que el papel de la mujer en la ciencia ha sido relegado o difuminado. Pero ello no ha sido únicamente consecuencia de la escasez de representantes femeninas en comparación con los hombres, sino también producto de otras vulneraciones personales. En este sentido, se ha producido una menor visibilidad de las mujeres científicas al ser desplazadas, muchas veces, por sus colegas masculinos e incluso al ser usurpadas de sus hallazgos y descubrimientos por sus superiores, sus maridos o por otros compañeros de investigación. No cabe duda de que la ciencia, como actividad humana que es, ha recogido numerosos casos de apropiación indebida de descubrimientos entre científicos. Sin embargo, estas malas prácticas se hacen más preocupantes si quienes las sufren son mujeres investigadoras, debido a su posición de mayor indefensión frente a los hombres.

Analicemos con un poco de detalle uno de los indicadores más significativos que informa sobre el grado visibilidad de un gran investigador o investigadora en ciencia: el famoso premio Nobel. Hay todo un listado, casi siempre desconocido por el gran público, de mujeres relevantes que estuvieron agazapadas detrás de hombres premiados con el Nobel. Una de ellas fue Mileva Maric, conocida por ser la primera mujer de Einstein. Esta mujer, ágil de pensamiento y especialmente brillante en física y matemáticas, influiría sólidamente en los primeros trabajos del premio Nobel de física (1921). Sin embargo, nada de ella quedó por escrito. Una suerte parecida sufrieron otras mujeres, como Rosalind Franklin, Chien-Shiung Wu, Lisa

Meitner o Joselyn Bell Burnell. El caso de Meitner fue especialmente llamativo. Colaboró directamente con el físico Otto Hahn y codescubrió con él la fisión nuclear y el protactinio (Sime, 1996). Sin embargo, solo Hahn se llevó el Nobel de química en 1944. Muy significativo fue el devenir de Rosalind Franklin. Uno de los grandes hitos de la biología moderna fue el descubrimiento del ADN (ácido desoxirribonucleico), por lo que Watson, Crik y Wilkins recibieron el Nobel de medicina en 1962. Ella contribuyó decididamente en todas las investigaciones pero murió antes de la concesión del premio y no se le consideró como receptora a título póstumo. De igual forma, Chien-Shiung Wu se vio privada del Nobel de física en 1957, a pesar de su importante aportación como base a la investigación sobre desintegración beta. El Nobel lo recibió su marido. Finalmente, otras mujeres también se vieron despojadas del mérito, como Joselyn Bell Burnell, que realizó la investigación básica sobre los primeros púlsares, pero el prestigio (y el Nobel) se lo llevaría su director de tesis, Anthony Hewis, en 1974.

Al examinar a las receptoras de los premios Nobel (Fölsing, 1992), también se aprecia que pocas de ellas recibieron el galardón en solitario; la mayoría lo consiguió *ex aequo*, siendo los codestinatarios, en muchas ocasiones, sus maridos. Un primer ejemplo muy ilustrativo es Marie Skłodowska, casada con Pierre Curie y conocida como Marie Curie. Compartió Nobel de física en 1903 y lo hizo con su esposo y con Henri Becquerel. A su descubrimiento del polonio y del radio siguieron otros sobre la radiactividad, lo que le valió, excepcionalmente, su segundo Nobel en 1911, esta vez en química y ya ella sola. Nuevos ejemplos son su hija, Irene Joliot-Curie, premio Nobel de química en 1935, junto a su marido (Frédéric Joliot), por sus trabajos sobre elementos radiactivos. Las contribuciones al conocimiento del núcleo atómico le valieron a la científica estadounidense de origen alemán María Göppert-Mayer el Nobel de física en 1963, aunque también en compañía de Hans Jensen. Una lista semejante puede hallarse en los Nobel de fisiología o medicina. Gerty Radnitz (casada con Carlos Fernando Cori) recibió el premio en 1947 por sus investigaciones bioquímicas en torno a los glúcidos, compartido con su cónyuge y un colega argentino (Alberto Hussay). Rosalind Yalow (de soltera Sussman) investigó sobre la radioinmunología de proteínas y fue premiada con la máxima

distinción en 1977, pero junto a los doctores Schally y Guillemin. Rita Levi Montalcini, neurocientífica italiana, recibió el Nobel en 1986 por descubrir el factor de crecimiento nervioso (NGF), compartiéndolo con Stanley Cohen. Gertrude Belle Elion ahondó en los mecanismos de rechazo inmunológicos y en sus inhibidores y fue galardonada en 1988, junto a Herbert Hitchings y Sir James Black. Por su parte, Christiane Nüsslein-Volhard, bióloga alemana todavía viva, estudió los complejos mecanismos de desarrollo embrionario a partir de la mosca *Drosophila melanogaster*, encontrando las claves genéticas que lo determinan en todos los animales. Sus trabajos, siendo investigadora joven, fueron tan relevantes que merecieron publicarse en la prestigiosa revista *Nature*. A pesar de llevar ella el peso de la investigación, firmó en segundo lugar el artículo, cediendo el primer puesto a su compañero varón. Recibió el premio Nobel en 1995, compartido con Eduard Lewis y Eric Wieschaus.

En los últimos años, esta visibilidad científica femenina “en solitario” tampoco ha cambiado radicalmente. Linda B. Buck, bióloga, médico y docente norteamericana, obtuvo, junto a Richard Axel, el premio Nobel de medicina en 2004 por su notable contribución al conocimiento del sistema olfatorio (Villalba, 2011). La viróloga francesa Françoise Barré-Sinoussi recibió asimismo el Nobel de medicina en 2008, junto a Luc Montagnier, por su descubrimiento del VIH, virus causante del Sida (Muñoz Páez, 2012). Compartieron el premio con Harald Zur Hausen, por su contribución al estudio del cáncer de cuello de útero y su relación con el virus del papiloma humano. Las biólogas Elizabeth Helen Blackburn (australiana) y Carolyn Widney Greider (norteamericana) fueron asimismo merecedoras del premio Nobel en medicina en el año 2009 por su tarea de investigación en torno a los telómeros y la enzima

telomerasa, elementos clave tanto para entender el envejecimiento celular como la biología del cáncer. Sin embargo, el galardón también recayó en el genetista Jack William Szostak, por sus trabajos en la clonación de levaduras y en la manipulación e intervención genéticas (Claramunt, 2010). De igual manera, la israelita Ada Yonath recibió el premio Nobel en química en 2009, por su estudio detallado de los ribosomas, orgánulos celulares fundamentales para la fabricación de proteínas. Este galardón, una vez más, fue compartido con colegas varones, en este caso con los investigadores Venkatraman Ramakrishnan y Thomas A. Steitz. Sumemos a todo ello los Nobel compartidos de medicina en 2014, centrados en el descubrimiento de células cerebrales en relación con el llamado sistema de posicionamiento (un análogo al GPS cerebral). La doctora noruega May-Britt Moser lo compartió con su colega John O’Keefe y con su marido, el también investigador Edvard I. Moser. En 2015, la doctora china Youyou Tu recibió el Nobel de medicina por sus estudios sobre una nueva terapia contra la malaria, pero también lo compartió con dos varones, el irlandés William C. Campbell y el japonés Satoshi Omura, por sus contribuciones a terapias innovadoras con otros parásitos.

Finalmente, pocas son las científicas que han recibido esta máxima condecoración internacional a la labor investigadora de forma individual. A la ya mencionada Marie Curie cabría añadir la química inglesa y profesora Dorothy Hodgkin, premio Nobel de química en 1964 por sus estudios sobre la estructura molecular de diversas sustancias a partir de los rayos X (McGrayne, 1998). Barbara McClintock fue un caso curioso de invisibilidad recuperada. Sus estudios sobre genética del maíz, publicados 35 años antes de recibir el premio, apenas recibieron la consideración adecuada. Su investigación se centraba en las estructuras genéticas

CUADRO 1

NÚMERO Y PORCENTAJE DE PREMIOS NOBEL, SEGÚN SEXO

Total premios	Total personas premiadas	Hombres (%)	Mujeres (%)
585	892	844 (*) (95)	48 (*) (5)

Nota: (*) Sin contabilizar los recibidos dos veces.

Fuente: Diana Moreno.

CUADRO 2

NÚMERO Y PORCENTAJE DE PREMIOS NOBEL DE CIENCIAS, SEGÚN SEXO

<i>Categoría</i>	<i>Hombres (%)</i>	<i>Mujeres (%)</i>	<i>Total</i>
Física	204 (99)	2 (1)	206
Química	173 (98)	4 (2)	177
Medicina/Fisiología	202 (94)	12 (6)	214
Total ciencias	579 (97)	18(3)	597

Fuente: Diana Moreno.

móviles, los llamados “genes saltarines” de los que se ha visto, posteriormente, su repercusión para el tratamiento de las infecciones. La norteamericana recibió, ella sola, el premio Nobel de medicina en 1983, a sus 81 años, por sus aportaciones realizadas décadas antes (Fox Keller, 1984).

Aunque la entrada directa en la página de la Fundación Nobel aluda a las mujeres que cambiaron el mundo y coloquen sus fotos y sus galardones², y a pesar de la visibilidad del enlace que conduce directamente al listado de las 48 premiadas (49 con el doble reconocimiento de Curie), y del sencillo gráfico sobre el avance femenino en los premios durante el periodo 1901-2017³, lo cierto es que surgen algunas preguntas que tienen todavía difícil respuesta desde la órbita de la igualdad y la brecha de género en ciencia. Una de ellas es el porqué del porcentaje casi ridículo de mujeres premiadas, en cualquier categoría, frente al de hombres (cuadro 1).

Llama, por ejemplo, la atención que no haya ninguna mujer galardonada con el Nobel de física, ya sea individualmente o como premio compartido, desde 1963, año en que lo recibió María Göppert-Mayer. Tampoco tiene fácil explicación la ausencia de investigadoras premiadas durante el periodo 2009-2014. Todo ello, sin contar con la escasez, ya comentada, de científicas condecoradas individualmente. Considerando cada una de las tres categorías de ciencias objeto de galardón (física, química y fisiología-medicina), el número de mujeres reco-

nocidas ha sido mínimo, y menor todavía su valoración en solitario (cuadro 2).

Un último hecho destacable es la ausencia de premio Nobel de matemáticas. Aunque las razones concretas no son bien conocidas, algunas versiones apuntan a una cuestión personal entre el propio Alfred Nobel y la valiosa matemática rusa Sofía Kovalevskaya, primera catedrática de este campo en Europa, en concreto en Estocolmo en 1889. Además de gran matemática, Kovalevskaya fue una luchadora y defensora de los derechos de la mujer durante el siglo XIX que intentó contribuir a la apertura de las universidades a las mujeres y a visibilizarlas en el campo de la ciencia.

4. OTROS FACTORES SOCIOAMBIENTALES GENERADORES DE LA BRECHA DE GÉNERO EN CIENCIA: LAS VOCACIONES CIENTÍFICAS

Si los mensajes estereotipados y sexistas que recibe la población femenina, y que constituyen un importante factor de influencia socioambiental, pueden resultar inconscientemente persuasivos, hay otros elementos que parecen igualmente condicionantes. Cabe pensar en otras variables que intervendrían y desanimarían a las mujeres a participar en la ciencia y en el resto de saberes tecnológicos y matemáticos. Algunos de estos factores tienen que ver con la propia naturaleza de la ciencia y la forma en que se enseña (Blickenstaff, 2005), con las expectativas personales y, también, con el papel que desarrollan, a veces sin saberlo, los propios progenitores y los educadores y educadoras. En

² <https://www.nobelprize.org/>

³ Como se puede ver en: https://www.nobelprize.org/nobel_prizes/lists/women.html

este sentido, hay una línea sutil que enlaza las vocaciones que manifiestan las jóvenes y adolescentes con las sugerencias o informaciones, implícitas o explícitas, que han recibido de sus padres y madres, de sus iguales y de sus profesores y profesoras, incluidos los de ciencias, a veces desde la primera infancia.

4.1. La ciencia percibida como obstáculo en sí misma: ¿otro factor para la brecha?

Es cierto que la ciencia y la actividad científica son generadoras de numerosas ideas preconcebidas. En general, se atribuye a la ciencia una serie de estereotipos, al igual que a los profesionales que trabajan en ella (Fernández *et al.*, 2002). Se suele entender la ciencia como algo abstracto, complejo y con poco valor práctico de cara a la vida cotidiana (Campanario, 1999). Al mismo tiempo, hay trabajos que muestran, desde hace años, que profesores y estudiantes de distintos niveles educativos poseen una visión reducida de la ciencia, entendida solo como conocimientos conceptuales sin vinculación alguna con sus aspectos históricos, sociales o metodológicos (Mellado, 1999; Manassero y Vázquez, 2001). De igual manera, se han identificado toda una serie de valores asociados a los científicos (imparcialidad, honradez, paciencia, determinación, etc.) que podrían sumarse a otros clichés ya descritos, referidos a su aspecto y ocupación, como el uso de la bata blanca, el laboratorio y la presencia de objetos de laboratorio (Vázquez y Manassero, 1998). Curiosamente, en las percepciones socialmente predominantes, el ejercicio de la ciencia se asocia con el género masculino. Recordemos, una vez más, que estaríamos ante procesos asociativos de parcialidad implícita (Myers, 2005). Algunos trabajos con adolescentes ya han mostrado visiones diferentes entre chicos y chicas en lo referente a la ciencia y los científicos (Vázquez y Manassero, 1997). Por tanto, el escaso conocimiento de lo que es la ciencia, cómo se construye, cómo nos puede ayudar a mejorar el mundo y qué es ser científico o científica es uno de los factores que podrían actuar como obstáculo a la hora de aproximarse a estos saberes (Astolfi, 1994). Aunque todavía no hay constancia definitiva que vincule, entre las mujeres,

estas concepciones con las vocaciones científicas, todo apunta a que dichas creencias, que afloran desde los primeros años, si se mantienen, pueden producir un futuro efecto negativo sobre sus proyectos acerca de qué estudiar (Buldu, 2007). Otro factor posiblemente ligado a la pérdida de imagen de la ciencia es su forma tradicional de enseñarse. En tal sentido, la pugna entre la metodología docente tradicional y las metodologías activas –centradas estas últimas en el estudiante y en la resolución de problemas– constituyen otro factor relevante (Gil Flores, 2104). Lo cierto es que la capacitación de los profesores y profesoras para enseñar ciencias desde planteamientos menos tradicionales y más innovadores no siempre es la mejor, por lo que tienden a reproducir un modelo de transmisión de conocimientos que no coincide con el actual modelo de enseñanza de las ciencias basado en competencias (Mateos, García Fernández y Bejarano, 2016).

4.2. El entorno cercano al alumnado: ¿más influencias para la brecha de género en ciencia?

Tres son los elementos básicos que deberíamos destacar en este apartado. En primer lugar, la posible influencia que ejercen los profesores y profesoras sobre los intereses futuros de sus estudiantes. En efecto, los docentes deberían ser conscientes de su efecto sobre el alumnado y propiciar nuevos ambientes de participación igualitarios en relación con las ciencias y los saberes tecnológicos (Kenway y Gough, 1998). Sin embargo, algunas investigaciones revelan que los docentes varones dan menos valor que sus colegas femeninas a las cuestiones de igualdad en sus clases y, por lo tanto, no estarían tan atentos a la hora de sensibilizar a chicas como a chicos (Rebollo *et al.*, 2011). Esta idea ya habría sido detectada antes si observamos la relación entre el rendimiento académico de los estudiantes y el sexo de su docente. Así, según Carrell, Page y West (2009) que el docente sea hombre o mujer tiene poco impacto en los estudiantes varones, pero no en las mujeres y en su rendimiento en las clases de matemáticas y ciencias, así como en su probabilidad de seguir estudios de matemáticas y ciencias en el futuro y gra-

duarse en alguna titulación relacionada con ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas (en adelante, CTIM). Dichos autores señalan que la brecha de género en las calificaciones de los cursos y especialidades CTIM se erradica cuando las clases introductorias de matemáticas y ciencias de las chicas son impartidas por profesoras. En cambio, el sexo de los profesores de humanidades tiene un impacto mínimo en los resultados de los estudiantes. A este respecto resulta interesante el trabajo de Barbosa (2016), con docentes y escolares brasileños, en relación a la enseñanza de las matemáticas. El autor señala que, desde un punto de vista general, no existirían diferencias en cuanto al trato hacia niños y niñas en conjunto, pero luego indica que, bien observadas, sí se detectan diferencias sutiles o casi imperceptibles que pueden tener un impacto negativo en ellas. El mismo autor es concluyente a la hora de plantear la necesidad de luchar contra la tendencia de considerar a las niñas menos aptas para las matemáticas, y reconoce el papel decisivo de los docentes como condicionantes de las futuras vidas de sus escolares.

Además de la influencia de los docentes, hay que tomar en consideración la de los padres y madres. Bhanot y Jovanovic (2005) estudiaron las intrusiones de los padres varones en hijos e hijas de alrededor de 12 años y raza blanca y comprobaron que cuando los padres apoyan determinados estereotipos académicos de género (por ejemplo, que las niñas son mejores en inglés y los niños, en matemáticas) propenden en mayor medida a intrusiones no solicitadas en el ejercicio de las tareas, que acaban reduciendo la confianza de sus hijos e hijas. Así, a pesar de que los niños varones recibieron más apoyo intrusivo de los progenitores masculinos en el desarrollo de las tareas, las niñas resultaron más sensibles a estas influencias, especialmente cuando se trataba de matemáticas. El apoyo intrusivo de los padres condicionó: (i) los estereotipos de género de las madres vinculados con las matemáticas y (ii) las propias percepciones de la capacidad matemática de las niñas, lo que permite pensar que estas intervenciones paternales trasladan a las niñas las creencias estereotipadas sobre el estudio de las matemáticas.

Otras investigaciones han demostrado que las actitudes de los padres y las madres en relación con el género, es decir, su comportamiento y ejemplo en casa ante los ojos de sus hijos e

hijas, constituyen un factor más poderoso de cara a la construcción o no de estereotipos que la propia ideología “de género” que posean los progenitores (Halpern y Perry-Jenkins, 2016). Revisiones recientes muestran que podrían existir diferencias en cuanto a la capacidad espacial entre niños y niñas (Reilly, Neumann y Andrews, 2017). La importancia de este hecho reside en que dicha capacidad estaría vinculada con el razonamiento cuantitativo, muy necesario para las habilidades matemáticas y científicas. De ahí que, a veces, se piense que esta capacidad espacial, desigual entre sexos, puede alimentar también la subrepresentación de las mujeres en los campos de CTIM. Para ello se insiste en la tarea de padres, madres y docentes como actores capaces de contrarrestar este efecto, haciendo de la capacidad espacial un contenido de educación temprana, de manera que pueda ser empleada como un factor de reducción de la brecha de género en CTIM (Reilly, Neumann y Andrews, 2017).

Finalmente, junto a progenitores y educadores, los terceros protagonistas son los iguales, que a menudo propician concepciones sobre la ciencia y los científicos y condicionan futuras decisiones sobre las carreras que se cursan (She, 1998). Llegados a este punto; ¿qué sabemos sobre los intereses y las vocaciones de las chicas en relación con las ciencias?

4.3. ¿Existe una brecha de género en ciencia vinculada también a las vocaciones y las expectativas?

Inicialmente, cabe recordar que se han descrito estereotipos de género entre los propios estudiantes universitarios, estereotipos que asocian la imagen femenina con la esfera de lo privado, y que destacan la capacidad de entrega de las mujeres, su servicio a los demás y otras cualidades que se ajustarían a la idea de género femenino socialmente construida. Por el contrario, estas valoraciones cambian en el caso de la imagen masculina, vinculada a la esfera de lo público y al liderazgo, a la capacidad de decisión y a la autonomía. Estas creencias y visiones sesgadas invitan a la reflexión, máxime cuando proceden de estudiantes que aspiran a convertirse en docentes (Padilla *et al.*, 1999). De igual

forma, los estereotipos de género tradicionales se mantienen férreamente en estudiantes universitarios de carreras vinculadas con la ciencia, la tecnología y la ingeniería (Lynch y Nowosenetz, 2009). Todo ello pudiera configurar un panorama con vocaciones dicotómicas entre hombres y mujeres. Así también lo señalan autores como Santana, Feliciano y Jiménez Llanos (2012), que analizaron el comportamiento de estudiantes españoles de Bachillerato ante la elección de estudios universitarios y observaron que las chicas escogían preferentemente titulaciones de Humanidades y Ciencias Sociales, mientras que los chicos se inclinaban, en mayor medida, por la modalidad científico-tecnológica. Sumado a ello, y más preocupante, ellas se percibían como más voluntariosas y trabajadoras que sus compañeros, pero se consideraban menos capaces que ellos para determinadas tareas. Los mismos investigadores advierten que las chicas se sienten más inseguras en las actividades que implican razonamiento y concluyen en su estudio una idea que alimentaría, de inicio, la brecha de género:

“El hecho de que las chicas perciban los estudios más prácticos como algo extraño implica la persistencia del estereotipo de la incapacidad de la mujer para las tareas técnicas. Por último, la concepción de que los estudios sociales o humanísticos están más de acuerdo con los sentimientos de las chicas y con su baja autoestima revela la pervivencia en su pensamiento y en sus concepciones de un estereotipo sexista y machista” (Santana, Feliciano y Jiménez Llanos, 2012: 383).

Las tendencias que se apuntan en distintas investigaciones nacionales (por ejemplo, Vázquez y Manassero, 2009) también quedan corroboradas por otros estudios internacionales. Así, Buccheri, Gürber y Brühwiler (2011), en un análisis trasnacional con estudiantes participantes en la pruebas PISA de Suiza, Finlandia, Corea y Australia, detectaron que las chicas manifiestan elevado interés por las carreras de biología humana (medicina, etc.) y escasa vocación para campos como la ingeniería, arquitectura, física, química, tecnología o ciencia de la computación. Estas preferencias son casi las opuestas a las manifestadas por los chicos.

El juego de las expectativas de desarrollo profesional también parece ser otra fuente que propicia la brecha de género en esta dimensión. Como explican en su trabajo Donoso, Figuera

y Rodríguez Moreno (2011), las mujeres universitarias catalanas encuestadas aspiran a tener un desarrollo profesional al máximo nivel, pero siempre que puedan hacerlo compatible con diversos roles vitales, circunstancia que se detecta menos entre los chicos participantes. De igual modo, las mujeres que intervinieron en la investigación de estos autores expresaron más sus miedos a la crítica de terceros y se mostraron más sensibles a estos juicios externos, lo que apunta hacia una mayor conformidad con los estereotipos de género. Según estos autores, los estereotipos de género impregnan por igual a chicos que chicas, ya que ambos elaboran perfiles laborales caracterizados por roles de género diferentes.

5. ALGUNAS EVIDENCIAS SOBRE LA ACTUAL BRECHA DE GÉNERO EN CIENCIA

Dentro del recorrido general que presenta este artículo por los factores que caracterizan la brecha de género en ciencia, ya se han mencionado algunas evidencias, muy llamativas, del desequilibrio entre hombres y mujeres en cuanto al máximo reconocimiento de méritos científicos, como son los premios Nobel. Aunque la revisión detallada de todos los campos en los que se manifiesta esta brecha de género en ciencia escapa al objetivo principal del texto, cabe añadir algunas evidencias actuales a las ya aportadas. En países europeos avanzados y de tradición igualitaria como Noruega, se llamaba la atención, hace solo unos años, sobre las diferencias de género existentes en algunos departamentos universitarios (Smeby y Try, 2005). Asimismo, al intentar explicar los distintos niveles de productividad investigadora entre científicos y científicas, menores en ellas (Walby y Olsen, 2002), se ha puesto de relieve la importancia de la propia organización de las estructuras investigadoras universitarias, más favorables a los hombres que a sus colegas mujeres (Ion, 2014). De igual forma, la brecha de género salta a la vista en las ocupaciones por sexos en la universidad. Se comprueba que, por lo general, las mujeres se dedican más a las actividades docentes y a puestos de menor responsabilidad académica, mientras que los hombres complementan la docencia con actividades en las que destaca más el componente de investigación y ocupan cargos de mayor influencia académica (Tomás *et al.*, 2008). Datos recientemente publi-

cados siguen avalando estas diferencias⁴. En este sentido, Tomás (2011) ha realizado un análisis en profundidad de la actividad universitaria (liderazgo y cargos académicos, condicionantes, desarrollo profesional y horarios, etc.) mostrando diversas facetas de la brecha de género en cada una de sus dimensiones.

También se han descrito variantes de la desigualdad entre géneros en otros importantes campos científicos. Stefanick (2017) señala que gran parte de la investigación médica se realiza sobre animales de laboratorio machos o sobre hombres. Ello podría dar lugar a sesgos en la adopción de decisiones médicas, con posibles graves consecuencias por no tener suficientemente en cuenta que la biología femenina es distinta a la masculina. Por su parte, Díaz Martínez (2017) recalca que la propia investigación científica se construye sobre principios diferentes para hombres y mujeres. Así, los temas que predominan en las agendas de investigación muchas veces son condicionados por agencias financiadoras en las que no aparecen los intereses femeninos. Subraya asimismo la importancia de la propia naturaleza del quehacer científico, que no contempla las relaciones de poder implícitas ya existentes y, por tanto, los diferentes puntos de partida entre hombres y mujeres. Con todo, hay una barrera silenciosa pero eficaz que sigue lastrando a las mujeres de cara a la ciencia. Una encuesta encargada por la Fundación L'Oréal en 2015 y recogida por diversos medios de comunicación y plataformas⁵ concluía que, según casi dos terceras partes de los españoles encuestados, las mujeres no reúnen aptitudes para ser científicas de alto nivel, atribuyendo esa ineptitud a su supuesta falta de perseverancia, de sentido práctico y de espíritu analítico, entre otros factores. Estas cifras eran incluso superiores en otros países europeos.

6. CÓMO AVANZAR EN LA ERRADICACIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN CIENCIA: ALGUNAS PROPUESTAS Y REFLEXIONES FINALES

Es necesario diseñar políticas serias y efectivas a largo plazo para combatir la brecha de

⁴ Véase noticia del 23 de abril del año en curso sobre brecha salarial en: http://noticias.universia.es/practicas-empleo/noticia/2018/04/23/1159035/igualdad-genero-profesores-universitarios.html#provider_moreover

⁵ Véase, por ejemplo: <http://www.abc.es/ciencia/20150916/abc-ciencia-mujeres-sondeo-201509161229.html>

género en todas sus vertientes (económica, laboral, sanitaria, etc.). En relación con la brecha en ciencia, dos objetivos parecen prioritarios: en primer lugar, promover una mayor participación de las mujeres en la ciencia, aumentando las vocaciones y el número de niñas y jóvenes interesadas; en segundo lugar, potenciar que las mujeres científicas e investigadoras en activo no encuentren dificultades por su condición de mujeres.

Como ya se ha descrito en los apartados anteriores, ambos objetivos se ven condicionados por una trama de factores socioambientales que abonan un “mundo androcéntrico”. Hay que intentar desenmarañar dicha trama con acciones permanentes. Para abrir la ciencia a las mujeres, se están apuntando distintas líneas de actuación en los últimos años. Es necesario corregir, en primer lugar, los efectos de una ciencia percibida como masculina, distante y memorística. A tal fin, hay consenso internacional en fomentar el interés por las vocaciones científicas desde la primera infancia con especial hincapié sobre el colectivo femenino; es lo que se denomina la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (educación CTIM o *STEM education* en inglés). Básicamente consiste en realizar actuaciones docentes creativas desde las primeras etapas escolares para que todo el alumnado se interese por las carreras científico-tecnológicas. Se han publicado diversas iniciativas orientadas hacia este fin, que van desde el trabajo en el aula en ambientes de aprendizaje motivadores (Mui So, Zhan, Fai Chow y Leung, 2017) hasta, recientemente, la propia gamificación⁶ como foco de atracción procientífica (Pérez Manzano y Almela, 2018).

En paralelo, es necesario promover esa educación científica empleando métodos activos, participativos y estimulantes, que son los que se muestran más eficaces para el aprendizaje significativo de las ciencias (Freeman *et al.*, 2014; Gil Flores, 2017). Todo ello implica una mejor formación del profesorado de colegios e institutos de Secundaria, visibilizando a las docentes femeninas para que sean motores del cambio y ejemplo entre su alumnado.

A lo largo de estas páginas se ha señalado la escasa trascendencia que han tenido,

⁶ Concepto proveniente de los videojuegos y relacionado con los procesos de motivación y fidelización de sus usuarios (Parente, 2016).

desde el punto de vista mediático y de la consideración profesional, muchas de las mujeres brillantes que se han ocupado y se ocupan de la ciencia, la tecnología o las matemáticas; algunas de ellas, auténticas heroínas en un mundo muy masculinizado. Es necesario conocer en las aulas la contribución de las mujeres a la historia de la ciencia y la tecnología (Muñoz Páez, 1996, 2017; Saini, 2018) y promover contenidos específicos de igualdad de género dotando al profesorado de formación sólida en ello. Para conseguir el segundo objetivo, la mayor visibilidad e influencia de las actuales y futuras investigadoras, deberían reunirse tanto medidas correctoras legislativas como otras tendentes a intervenir en ese ambiente androcéntrico dominante (Díaz Martínez, 2017). Una de estas vías para atenuar la brecha de género en ciencia consiste en la realización de campañas permanentes cuyo centro de atención sean las mujeres científicas. Merece la pena destacar, en este sentido, el informe ETAN de la Comisión Europea sobre las mujeres y la ciencia (Osborn *et al.*, 2011) o blogs específicos como el de la Fundación Telefónica⁷ o el de la Universidad del País Vasco⁸. Sin embargo, queda todo un camino extenso por recorrer para aminorar o hacer desaparecer los estereotipos de género, contruidos a lo largo de la historia y persistentes de forma directa o solapada. La potenciación de profesorado especialista, sensible a estos contenidos, la creación de seminarios y asignaturas orientadas al género, la elaboración de materiales coeducativos en ciencias o la estricta vigilancia de las producciones sociales con sesgo machista serían algunas de las diversas medidas merecedoras de atención; sin olvidar la influencia persistente del lenguaje, capaz de construir –tal como ha demostrado la psicología social– fuertes asociaciones implícitas (Greenwald, Nosek y Banajiente, 2003) que significan representaciones automáticas entre conceptos. Tampoco se debe descuidar la actuación, imperceptible a veces, de los progenitores sobre sus hijos e hijas. Frases tan habituales como “que te ayude tu hermano en matemáticas” o “tu hermano ha elegido una carrera más difícil”, entre otras muchas, contribuyen de forma no deliberada a ampliar la distancia ya existente entre chicos y chicas.

⁷ Véase: <https://www.fundaciontelefonica.com/blogs/mujer-y-ciencia/>

⁸ Véase: <https://mujeresconciencia.com/2015/04/22/margarita-salas-en-espana-se-ha-escrito-investigacion-coni-minuscula/>

Erradicar la brecha de género en ciencia y tecnología requiere desactivar los focos de sexismo que persisten hasta en las sociedades más avanzadas, algunos de ellos bien visibles y otros soterrados aunque activos desde hace siglos. Muchas de estas influencias que alejan a las niñas y las mujeres de la ciencia y la tecnología tienen que ver con el modelo de organización social y de distribución de papeles asumidos de forma acrítica, sobre todo por muchos hombres. Esta brecha carece de una solución integral e inmediata; se mantendrá mientras la ciencia siga dominada por una visión masculina, y los hombres no abandonen su territorio de confort histórico que les favorece. Irá desapareciendo cuando los hombres acepten y defiendan la necesidad de eliminar las ventajas iniciales que supone ser varón en un mundo supuestamente igualitario (Handley *et al.*, 2015).

Mantener las diferencias entre hombres y mujeres en el campo de la ciencia no solo es un grave perjuicio que afecta a la equidad, sino también a la excelencia y, a la larga, al rendimiento económico de un país. No cabe mirar para otro lado confiando simplemente en los cambios normativos o legislativos. No solo el menosprecio, sino también la invisibilidad de las mujeres científicas han de ser objeto de crítica y denuncia. Micromachismos, frases sexistas aparentemente inocentes y tratos desiguales entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad mantienen abiertas las múltiples brechas de género, que, al fin y al cabo, son manifestaciones indiscutibles de injusticia social.

BIBLIOGRAFÍA

ASTOLFI, J. P. (1994), “El trabajo didáctico de los obstáculos, en el corazón de los aprendizajes científicos”, *Enseñanza de las Ciencias*, 12(2): 206-216.

AZNAR, I., y F. FERNÁNDEZ MARTÍN (2004), “Adquisición de estereotipos sexuales a través de los medios de comunicación”, *Comunicar*, 23: 121-123.

BARBOSA, L. A. L. (2016), “Masculinidades, feminilidades e educação matemática: análise de gênero sob ótica discursiva de docentes matemáticos”, *Educação e Pesquisa*, 42(3): 697-712.

BEJARANO, M. (2013), "El uso del lenguaje no sexista como herramienta para construir un mundo más igualitario", *Vivat Academia*, 124: 79-89.

BHANOT, R., y J. JOVANOVIC (2005), "Do parents' academic gender stereotypes influence whether they intrude on their children's homework?", *Sex Roles*, 52(9-10): 597-607.

BLICKENSTAFF, J. C. (2005), "Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter?", *Gender and Education*, 17 (4): 369-386.

BUCCHERI, G.; GÜRBER, N. A., y C. BRÜHWILER (2011), "The Impact of gender on interest in science topics and the choice of scientific and technical vocations", *International Journal of Science Education*, 33(1): 159-178.

BULDU, M. (2007), "Young children's perceptions of scientists: A preliminary study", *Educational Research*, 48(1): 121-132.

BUSSEY, K., y A. BANDURA (1999), "Social cognitive theory of gender development and differentiation", *Psychological Review*, 6(4): 476-613.

CAMPANARIO, J. M. (1999) "La ciencia que no enseñamos", *Enseñanza de las Ciencias*, 17(3): 397-410.

CARRELL, S. E.; PAGE, M. E., y J. E. WEST (2009), "Sex and science: How professor gender perpetuates the gender gap", *NBER Working Paper*, 14959.

CLARAMUNT, T. (2010), "Semblanzas de los Premios Nobel 2009 en medicina y fisiología", *Vida científica*. 100cias@UNED, 3: 113-117.

DÍAZ MARTÍNEZ, C. (2017), "Las perspectiva de género en ciencia", *Investigación y Ciencia*, 494: 54.

DONOSO, T.; FIGUERA, P., y M. L. RODRÍGUEZ MORENO (2011), "Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria", *Revista de Educación*, 355: 187-212.

ESPÍN, J. V.; MARÍN, M. A., y M. RODRÍGUEZ LAJO (2004), "Análisis del sexismo en la publicidad", *Revista de Investigación Educativa*, 22(1): 203-231.

FERNÁNDEZ, I.; GIL, D.; CARRASCOSA, J.; CACHAPUZ, A., y J. PRAIA (2002), "Visiones deformadas de la ciencia transmitidas por la enseñanza", *Enseñanza de las Ciencias*, 20(3): 477-488.

FERNÁNDEZ MARTÍN-PORTUGUÉS, R. (2015), "La mujer en los tebeos de aventuras: la mirada masculina", *Opción*, 31(2): 250-275.

FÖLSING, U. (1992), *Mujeres Premios Nobel*, Madrid, Alianza.

FOX KELLER, E. (1984), *Seducida por lo vivo. Vida y obra de Barbara MacClintock*, Barcelona, Fontalba.

FREEMAN, S.; EDDY, S.; McDONOUGH, M.; SMITH, M. K.; OKOROAFOR, N.; JORDT, H., y M. P. WENDEROTH (2014), "Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics", *Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)*, 111(23): 8410-8415.

GIL FLORES, J. (2014), "Metodologías didácticas empleadas en las clases de ciencias y su contribución a la explicación del rendimiento", *Revista de Educación*, 366: 190-214.

— (2017), "Rasgos del profesorado asociados al uso de diferentes estrategias metodológicas en las clases de ciencias", *Enseñanza de las Ciencias*, 35(1): 175-192.

GREENWALD, A.; NOSEK, B. A., y M. R. BANAJI (2003), "Understanding and using the implicit association test: I. An improved scoring algorithm", *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2): 197-216.

GUIL, A. (1998), "El papel de los arquetipos en los actuales estereotipos sobre la mujer", *Comunicar*, 11: 95-100.

HALPERN, H. P., y M. PERRY-JENKINS (2016), "Parents' gender ideology and gendered behavior as predictors of children's gender-role attitudes: A longitudinal exploration", *Sex Roles*, 74(11): 527-542.

HANDLEY, I. M.; BROWN, E. R.; MOSS-RACUSIN, C. A., y J. L. SMITH (2015), "Quality of evidence revealing subtle gender biases in science is in the eye of the beholder", *Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)*, 112(43): 13201-13206.

HILLMAN, J. S. (2014), "An analysis of male and female roles in two periods of children's literature", *The Journal of Educational Research*, 68(2): 84-88.

ION, G. (2014), "Understanding the role of organizational factors in shaping the research careers of women academics in higher education", *New Approaches in Educational Research*, 3(2): 59-66.

KENWAY, J., y A. GOUGH (1998), "Gender and science education in schools: A review 'with attitude'", *Studies in Science Education*, 31: 1-30.

LYNCH, I., y T. NOWOSENETZ (2009), "An exploratory study of students' constructions of gender in science, engineering and technology", *Gender and Education*, 21(5): 567-581.

MANASSERO, M. A., y A. VÁZQUEZ (2001), "Actitudes de estudiantes y profesorado sobre las características de los científicos", *Enseñanza de las Ciencias*, 19 (2): 255-268.

MATEOS, A.; GARCÍA FERNÁNDEZ, B., y M. BEJARANO (2016), "How Spanish science teachers perceive the introduction of competence-based science teaching", *Journal of Baltic Science Education*, 15(3): 371-381.

MCGRAYNE, S. B. (1998), *Nobel Prize Women in Science: Their Lives, Struggles, and Momentous Discoveries* (2ª ed.), Washington, DC, Joseph Henry Press.

MELLADO, V. (1999), "La formación didáctica del profesorado universitario de ciencias". *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 34(1): 231-241.

MENDELSON, M. (1997), "Forever acting alone: The absence of female collaboration in Grimms' fairy tales", *Children's Literature in Education*, 28(3): 111-125.

MUI SO, W. W.; ZHAN, Y.; FAI CHOW, S. CH., y CH. F. LEUNG (2017), "Analysis of STEM activities in primary students' science projects in an informal learning environment", *International Journal of Science and Mathematics Education*: 1-21.

MUÑOZ PÁEZ, A. (1996), "Algunas contribuciones de la mujer a las ciencias experimentales", *Enseñanza de las Ciencias*, 14(2): 233-238.

— (2012), "Françoise Barré-Sinoussi (1947)", *Sociedad Española de Bioquímica y Biología Molecular (SEBBM)* (http://www.sebbm.es/web/images/archivos/archivos_tinymce/pdf_fbarresinoussi_revcl.pdf).

— (2017), *Sabias. La cara oculta de la ciencia*, Madrid, Debate.

MYERS, D. G. (2005), *Psicología Social*, México, McGraw-Hill Interamericana.

OSBORN, M., et al. (2011), *Informe del Grupo de trabajo de ETAN (European Technology Assessment Network) sobre las mujeres y la ciencia*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

PADILLA, T.; SÁNCHEZ GARCÍA, M.; MARTÍN BERRIDO, M., y E. MORENO (1999), "Análisis de los estereotipos sexistas en una muestra de estudiantes de CC. de la Educación", *Revista de Investigación Educativa*, 17(1): 127-147.

PARENTE, D. (2016), "Gamificación en la Educación", en CONTRERAS, R. S., y J. L. EGUÍA (eds.), *Gamificación en aulas universitaria*, Institut de la Comunicació (InCom-UAB), Universitat Autònoma de Barcelona: 10-21.

PÉREZ MANZANO, A., y J. ALMELA (2018), "Gamificación transmedia para la divulgación científica y el fomento de vocaciones procientíficas en adolescentes", *Comunicar*, 55(XXVI): 93-103.

REBOLLO, M. A.; GARCÍA PÉREZ, R.; PIEDRA, J., y L. VEGA (2011), "Diagnóstico de la cultura de género en educación: actitudes del profesorado hacia la igualdad", *Revista de Educación*, 355: 521-546.

REILLY D.; NEUMANN D. L., y G. ANDREWS (2017), "Gender differences in spatial ability: Implications for STEM education and approaches to reducing the gender gap for parents and educators", en: KHINE, M. (ed.), *Visual-spatial Ability: Transforming Research into Practice*, Springer International: 195-224.

SAINI, A. (2018), *Cómo la ciencia infravalora a la mujer y cómo las investigaciones reescriben la historia*, Madrid, Círculo de Tiza.

SANTANA L. E.; FELICIANO, L., y A. B. JIMÉNEZ LLANOS (2012), "Toma de decisiones y género en el Bachillerato", *Revista de Educación*, 359: 357-387.

SANTANA, E.; ROM, J.; FONDEVILA, J. F., y P. MIR (2015), "El sexismo y los estereotipos en la publicidad y en el cine. Análisis comparativo", *Opción*, 31(1): 657-670.

SHE, H-C. (1998), "Gender and grade level differences in Taiwan students' stereotypes of science and scientists", *Research in Science & Technological Education*, 16(2): 125-135.

SIME, R. L. (1996), *Lise Meitner. A life in Physics*, Berkeley, University of California Press.

SMEBY, S., y S. TRY (2005), "Departmental contexts and faculty research activity in Norway", *Research in Higher Education*, 46: 593-619.

STEFANICK, L. (2017), "Una medicina adaptada a las mujeres", *Investigación y Ciencia*, 494: 56-62.

STRAYER, J. (1995), "Children's and adults' responses to fairy tales", *Early Child Development and Care*, 113(1): 1-17.

TOMÁS, M. (coord.) (2011), *La universidad vista desde la perspectiva de género. Estudios sobre el profesorado*, Barcelona, Octaedro.

TOMÁS, M.; DURÁN, M. M.; GUILLARMON, C., y J. M. LAVIÉ (2008), "Profesoras universitarias y cargos de gestión", *Contextos educativos*, 11: 113-129.

TSAO, Y. L. (2008), "Gender issues in young children's literature", *Reading Improvement*, 45(3):108-14.

VÁZQUEZ, A., y M. A. MANASSERO (1997), "Escribir sobre ciencia: la imagen de la ciencia y de los científicos entre los adolescentes", *Cultura y Educación*, 9 (2-3): 181-206.

— (1998), "Dibuja un científico: imagen de los científicos en estudiantes de secundaria", *Infancia y Aprendizaje*, 21: 81: 3-26

— (2009), "Expectativas sobre un trabajo futuro y vocaciones científicas en estudiantes de educación secundaria", *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(1).

VILLALBA, M. (2012), "Linda Brown Buck (1947)", *Sociedad Española de Bioquímica*

y *Biología Molecular (SEBBM)*, (<http://www.sebbm.es/web/es/divulgacion/mujeres-ciencia/retratos/372-mayo-2012-linda-brown-buck>).

WALBY, S., y W. OLSEN (2002), *The impact of women's position in the labour market on pay and implications for UK productivity*, Londres, Women Equality Unit.

Desigualdades de género en el mercado laboral

INMACULADA CEBRIÁN Y GLORIA MORENO*

RESUMEN

El objetivo de este artículo es describir y analizar los aspectos más significativos que caracterizan la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, el tipo de empleos que ocupan y el efecto de su situación familiar sobre su participación laboral. El análisis pone de relieve la existencia de una brecha de género que persiste a pesar de los avances en la participación femenina experimentados en los últimos años y que se relaciona con el desigual reparto de las responsabilidades familiares. Para ello se utilizan los datos de la *Encuesta de Población Activa* (EPA) para el periodo comprendido entre 2005 y 2017.

1. INTRODUCCIÓN

El proceso de incorporación de las mujeres al mundo laboral que se inició en España en la segunda mitad de la década de los ochenta avanza imparable, como muestran los datos sobre participación y empleo. Si en el año 1987 la tasa de actividad femenina era del 32 por ciento y en el mercado de trabajo participaban algo menos de cinco millones de mujeres, en 2017 la tasa de actividad es del 53 por ciento

y hay más de diez millones de mujeres activas. Esto ha permitido que la diferencia entre las tasas de participación y de empleo de hombres y mujeres se haya reducido, disminuyendo la brecha de género en el mercado laboral, aunque la igualdad efectiva todavía queda lejos. Hay persistentes diferencias por género que hacen que la brecha en participación laboral se mantenga aún en 12 puntos porcentuales, y la brecha en el empleo en 11 puntos, mientras que la tasa de desempleo femenina supera en 3,4 puntos a la masculina.

El empleo precario, la segregación ocupacional y la concentración en determinadas ramas de actividad son características de una parte del empleo femenino. Además, su participación en los empleos con mayores salarios es inferior a la de los hombres. Este tipo de segregación es, en cierta medida, consecuencia de estereotipos de género en las elecciones educativas y laborales, pero también es el resultado de los procesos de discriminación que sufren las mujeres en el acceso a determinados empleos y las dificultades para su promoción dentro de las empresas. El “techo de cristal” frena su acceso a puestos mejor retribuidos y de más responsabilidad y el “suelo pegajoso” las retiene en los puestos peor remunerados y de más baja cualificación, mostrando que siguen existiendo obstáculos sociales y culturales que impiden la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

* Departamento de Economía, Universidad de Alcalá (inmaculada.cebrian@uah.es, gloria.moreno@uah.es).

El modelo tradicional de organización familiar ha sufrido cambios significativos, dando paso a otro en el que ha sido principalmente la mujer la que ha compatibilizado trabajo intra y extradoméstico. Como consecuencia, la incorporación de la mujer al mundo laboral ha venido acompañada del retraso en la formación de hogares, la maternidad y la disminución del número medio de hijos. Además, se observa que las diferencias en participación se acentúan con la llegada de los hijos, una evidencia que pone de relieve la necesidad de articular medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que contribuyan a cerrar esta brecha.

El objetivo de este artículo es describir y analizar estos aspectos que caracterizan la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, el tipo de empleos que ocupan y el efecto de la situación familiar sobre su participación laboral y las brechas de género. Para ello se utilizan los datos de la *Encuesta de Población Activa (EPA)* para el periodo comprendido entre 2005 y 2017.

2. MUJERES Y MERCADO DE TRABAJO: EVOLUCIÓN 2005-2017

La evolución reciente del mercado laboral español viene determinada por la crisis económica y el inicio de la recuperación. La destrucción de empleo que comenzó en el año 2007 dejó en algunos momentos más de seis millones de parados. Según los datos de la *EPA*, el empleo llegó a disminuir un 18 por ciento respecto a su nivel de 2007 y aún sigue estando un 8 por ciento por debajo de los 20 millones de ocupados que había al iniciarse la crisis. Es destacable que la recesión económica no afectó al empleo de todos los colectivos por igual¹. El desplome del sector de la construcción, muy masculinizado, explica en parte estas desigualdades. Este sector representaba antes de la crisis el 12 por ciento del empleo total y llegó a caer hasta el 5 por ciento. La pérdida de puestos de trabajo afectó por lo tanto principalmente a hombres, inmigrantes y jóvenes, poco cualificados.

¹ Para un análisis detallado de distintos aspectos de la situación de las mujeres durante la crisis económica y sus efectos sobre la igualdad de género ver Castaño (2015).

El gráfico 1 refleja cuál ha sido la evolución de la población activa y de la población ocupada por sexo desde 2005 hasta 2017. La población desempleada se deduce directamente de la diferencia entre las dos series y las barras entre las series destacan cuál era la tasa de desempleo por sexo en algunos momentos claves.

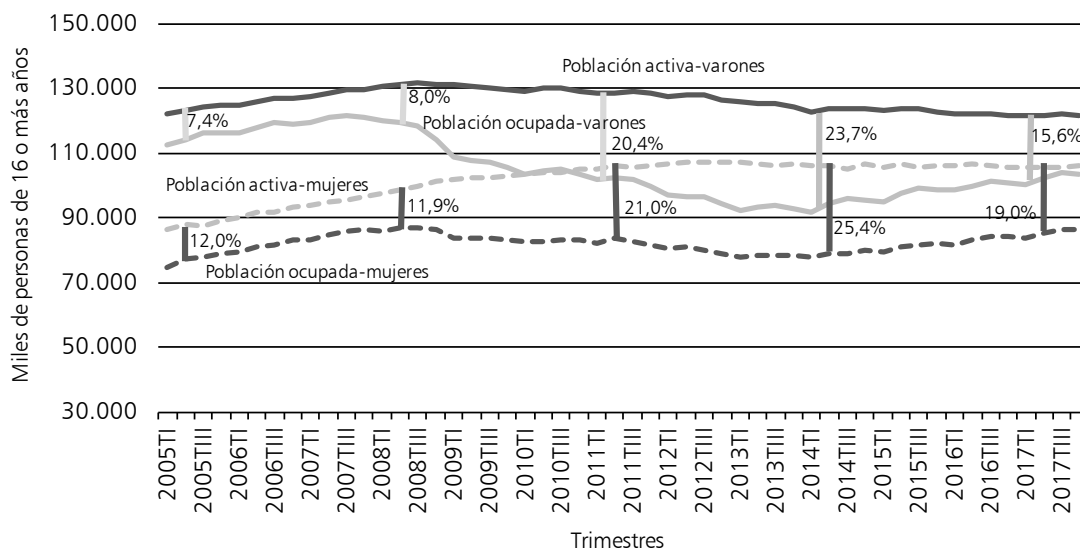
La población activa mostraba una tendencia creciente en los años previos a la crisis, tanto entre los hombres como entre las mujeres. Durante esos años, las oportunidades laborales contribuyeron a que muchos jóvenes accediesen al mercado laboral, abandonando el sistema educativo en busca de un empleo. A pesar de que la llegada de la crisis frenó el aumento de la actividad masculina, las mujeres no detuvieron su incorporación al mercado de trabajo. Los datos sugieren que la destrucción del empleo masculino tuvo como consecuencia que algunas mujeres intensificaran su oferta de trabajo, comportándose como trabajadores añadidos.

Tras la salida de la crisis el número de activos se ha estabilizado. Mientras que durante la crisis se habían destruido más empleos de hombres que de mujeres, tras los últimos años de recuperación el nivel de empleo femenino ya es igual que el previo a la crisis, aunque el masculino aún no. Esta situación no es habitual porque tradicionalmente, tras una crisis económica, el empleo masculino se recupera antes que el femenino. Ahora bien, hay evidencias de que se está consiguiendo a costa de una precarización del empleo femenino (Gálvez y Rodríguez, 2011).

En suma, el incremento de la población activa femenina sigue siendo patente en los últimos quince años, a pesar de la gran recesión, manteniéndose el proceso que se inició en los años 80. En cambio, la población activa masculina muestra una tendencia decreciente, debido al retraso en la incorporación de los jóvenes a la actividad, al adelanto de la edad de jubilación y a la salida del mercado laboral de mano de obra inmigrante. Por su parte, los niveles de empleo femenino han remontado el efecto de la crisis, mientras que en el caso de los hombres la evolución negativa ha estado directamente relacionada con el ciclo económico. A pesar de todo esto, la recuperación vuelve a aumentar la brecha del desempleo, desfavorable para las mujeres.

GRÁFICO 1

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA Y OCUPADA Y TASA DE PARO POR SEXO (ESPAÑA, 2005-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos trimestrales 2005-2017.

3. LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO: ¿CAMBIO GENERACIONAL?

Los datos agregados sobre la mayor presencia femenina en el mercado laboral no dejan ver que determinadas características como la edad o el nivel de estudios de las mujeres son claves en su configuración. Con carácter general, se puede afirmar que las brechas de género en el mercado de trabajo aumentan con la edad. Por un lado, al llegar a la maternidad muchas mujeres buscan empleos con la suficiente flexibilidad para compatibilizar familia y trabajo, dando lugar a una segregación ocupacional que concentra a las mujeres en puestos de salarios más bajos. Por otro lado, las mujeres acumulan menor experiencia laboral a lo largo de su vida activa, trabajando menos horas o interrumpiendo su participación laboral, lo que supone una depreciación y una menor acumulación de capital humano que se traduce en una penalización salarial (Cebrián y Moreno, 2013 y 2015).

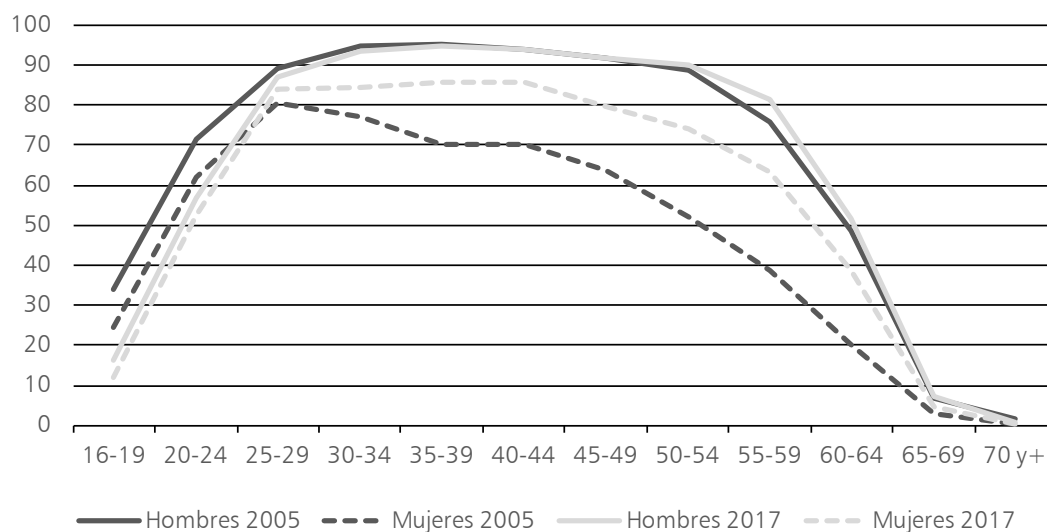
El gráfico 2 presenta los perfiles de participación laboral de hombres y mujeres para dife-

rentes grupos de edad en 2005 y 2017. No cabe duda de que a lo largo de estos años la curva de participación de las mujeres se ha aproximado a la de los hombres, mostrando un importante componente generacional en el ritmo creciente de incorporación al mercado de trabajo y un cambio de patrón de comportamiento.

En el periodo considerado, tanto los hombres como las mujeres de las cohortes más jóvenes tienden a disminuir su presencia en el mercado de trabajo, prolongando su permanencia en el sistema educativo. Ahora bien, en un periodo de tan solo 12 años, la máxima tasa de actividad femenina se ha trasladado del grupo de 25-29 años, con un 83 por ciento en 2005, al grupo de 40-44 años, con un 86 por ciento en 2017. Esto significa que el abandono del mercado de trabajo por parte de algunas mujeres, coincidiendo con la edad de maternidad, es una práctica que ha tendido a desaparecer desde 2005. El modelo tradicional de participación femenina está dando paso a unas pautas cada vez más parecidas a las de los varones, con tasas más altas y un mayor grado de permanencia en la actividad en las edades intermedias. No obstante, en las edades en las que las mujeres

GRÁFICO 2

TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO Y GRUPO DE EDAD (ESPAÑA, 2005 Y 2007)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017.

presentan mayores tasas de actividad, la brecha de género en participación se mantiene aún en torno a 9 puntos porcentuales, y aumenta a partir de los 45 años.

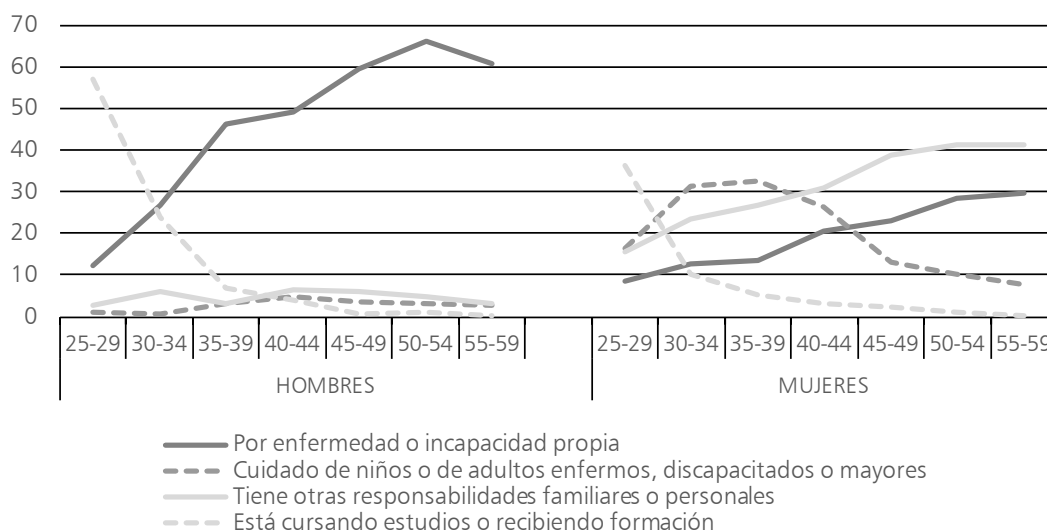
La otra cara del aumento de la actividad femenina es la disminución del número de mujeres inactivas, que entre 2005 y 2017 han pasado de ser casi 8 millones a algo menos de 7. El análisis de las razones por las que no se está buscando empleo muestra diferencias entre hombres y mujeres. Mientras que casi la mitad de los hombres inactivos están jubilados y un 25 por ciento están estudiando, en las mujeres tiene más peso el porcentaje de inactivas debido a responsabilidades familiares y a cuidado de dependientes, si bien el porcentaje ha disminuido de un 43 a un 25 por ciento durante el periodo. Además, las inactivas por jubilación han aumentado de un 11 a un 20 por ciento como consecuencia de su creciente presencia en el mercado laboral. En todo caso, cabe señalar que las razones de la inactividad no son las mismas en todos los grupos de edad. En general, entre los menores de 25 años la principal razón de inactividad es el estar cursando estudios, mientras que a partir de los 60 años es la jubi-

lación. En el gráfico 3 se muestran las diversas razones por las que no buscan empleo hombres y mujeres entre 25 y 59 años, por grupos quinquenales de edad en el año 2017.

Las diferencias por edad y por sexo en el patrón de inactividad son claras. En el grupo de 25 a 29 años, los hombres consideran la formación como causa más frecuente para no buscar empleo. A medida que cumplen años cobran protagonismo también la enfermedad o la incapacidad propia. En ningún momento de su ciclo vital aparece con suficiente relevancia tener responsabilidades familiares o el cuidado de dependientes. En cambio, en el caso de la inactividad femenina, estos motivos son muy importantes, con la peculiaridad de que hasta los 35-39 años son los cuidados los que tienen más peso y a partir de esa edad lo son las responsabilidades familiares. A la luz de los datos, podría decirse que la inactividad femenina asociada al trabajo dentro del hogar está presente en todo momento, desde que se produce su emancipación e incorporación a la vida adulta, hasta las edades próximas a la jubilación, bien debido a los hijos y su crianza, al cuidado de dependientes mayores o a lo que las

GRÁFICO 3

RAZONES DE LA INACTIVIDAD POR SEXO Y GRUPO DE EDAD (ESPAÑA, 2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundo trimestre, 2017.

mujeres entienden como sus responsabilidades familiares.

Del análisis de la inactividad por nivel educativo no se deduce que este sea un determinante importante de las razones de la inactividad. Entre las mujeres entre 25 y 59 años inactivas con estudios superiores (que suponen el 22 por ciento de las inactivas de estas edades) un 50 por ciento no buscan empleo por razones

ligadas a la familia. A su vez, entre las inactivas que tienen estudios obligatorios o menor nivel, el porcentaje de las que alegan ese motivo es del 53 por ciento. Este colectivo de bajo nivel educativo constituye el 55 por ciento del grupo de inactivas.

De los datos se desprende que, entre los jóvenes, la inactividad está ligada a su formación, observándose en los últimos años una

CUADRO 1

PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES CON ESTUDIOS SUPERIORES POR GRUPO DE EDAD (ESPAÑA, 2005 Y 2017)

		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54
2005	Hombres	15,8	35,8	35,6	31,6	26,1	24,3	23,9
	Mujeres	25,1	47,2	44,5	35,5	27,3	21,0	17,0
2017	Hombres	18,3	38,2	34,5	39,4	38,7	34,2	30,3
	Mujeres	24,4	49,5	47,1	49,4	47,0	37,8	31,2

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017

CUADRO 2

BRECHA DE GÉNERO EN LA TASA DE ACTIVIDAD ENTRE 20 Y 54 AÑOS, POR GRUPOS DE EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS (ESPAÑA, 2005 Y 2017)

	2005				2017			
	Primarios o menos	Secundaria primera etapa	Secundaria segunda etapa	Superiores	Primarios o menos	Secundaria primera etapa	Secundaria segunda etapa	Superiores
20-24	29,8	14,9	6,3	-0,6	27,4	7,0	9,6	-6,4
25-29	36,9	19,9	9,6	1,5	28,0	10,3	-0,1	-0,8
30-34	31,5	34,5	16,8	9,7	29,0	15,7	11,0	4,3
35-39	40,5	37,7	25,9	13,3	25,5	14,2	10,0	7,2
40-44	37,6	35,2	20,4	12,4	16,7	15,5	8,0	6,0
45-49	44,1	39,9	21,4	9,7	27,1	18,8	13,5	7,3
50-54	57,6	46,5	25,6	10,7	31,1	23,4	19,3	8,2

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017

tendencia creciente a prolongar los procesos formativos más allá de los estudios obligatorios, especialmente en el caso de las mujeres. Los datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte muestran que, durante el curso 2016-2017, las mujeres fueron el 55 por ciento de los estudiantes matriculados en grados o másteres y en el curso 2015-2016 el 60 por ciento de los egresados en estudios de grado y el 57 por ciento en estudios de máster.

Además, el porcentaje de personas con estudios universitarios ha aumentado entre las cohortes más jóvenes respecto a las de más edad. Los datos de la EPA para 2005 y 2017, recogidos en el cuadro 1, ponen de manifiesto este cambio. La proporción de personas con estudios superiores ha aumentado en todas las cohortes, tanto para los hombres como para las mujeres, resultando especialmente relevante el incremento en determinados grupos de edad. Así, por ejemplo, mientras que en 2005 el 35 por ciento de las mujeres de 35-39 años tenía estudios superiores, en 2017 esta cifra alcanza el 49 por ciento.

Este incremento en el nivel de estudios de las mujeres ha jugado un papel relevante en los procesos de integración laboral. La mayor presencia de mujeres en el sistema educativo conlleva una mayor inversión en capital humano que las mujeres tratan de rentabilizar en el

desempeño de un trabajo remunerado. Para las mujeres que han invertido en su formación, permanecer en el hogar y renunciar a un salario de mercado deja de ser una alternativa rentable. Por este motivo la trayectoria “natural” de las mujeres más formadas es la de acceder y permanecer en el mercado laboral a lo largo de su vida activa. Diversos estudios demuestran que el nivel educativo es una variable clave en la relación entre las decisiones de participación y maternidad, observándose que el mayor nivel educativo supone no solo un retraso en las decisiones de maternidad, sino también la renuncia a tener hijos (Legazpe, 2015).

Debido a esto, la brecha de género en participación es menor en los niveles de estudios más altos, especialmente entre los más jóvenes. El cuadro 2 recoge la brecha de participación para cada grupo de edad y nivel de estudios². Los resultados muestran que entre 2005 y 2017 la brecha ha disminuido prácticamente en todos los grupos de edad y en todos los niveles de estudios. Además, entre los más jóvenes con estudios superiores la brecha resulta favorable a

² La brecha se calcula como 100 menos la tasa de actividad femenina dividida por la tasa de actividad masculina y el resultado multiplicado por 100. Un resultado positivo indica que la tasa de participación de los hombres es superior en esa proporción a la de las mujeres, mientras que si es negativo, la tasa de participación de las mujeres es superior a la de los hombres.

las mujeres. De todas formas, se mantiene más alta entre los 35 y 44 años debido a una mayor inactividad de las mujeres, posiblemente coincidiendo con la crianza de los hijos.

En suma, el comportamiento laboral de las distintas generaciones revela un cambio claro en la participación de las mujeres de las cohortes más jóvenes frente a las mujeres de más edad, tendiendo a igualarse la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. El aumento del nivel de estudios es una de las variables que explica la reducción de la brecha en la actividad, que es menor para los niveles de estudios superiores.

4 PRECARIEDAD EN EL EMPLEO: TEMPORALIDAD, PARCIALIDAD Y SEGREGACIÓN HORIZONTAL

En la actualidad, el empleo femenino ha alcanzado el nivel que tenía antes de la crisis. No obstante, hay algunos indicadores que apuntan a que el tipo de empleo que se está creando, en general, y en mayor medida en el caso de las mujeres, es un empleo de baja calidad y precario. En este apartado se van a analizar algunas características del empleo actual con el objetivo de determinar si hay o no brechas de género que señalen una mayor precarización del empleo de las mujeres frente al de los hombres. En concreto, en el siguiente apartado se analizará la distinta evolución del empleo temporal y el empleo a tiempo parcial, además de la segregación horizontal.

Tanto la contratación temporal como la contratación a tiempo parcial están directamente relacionadas con el empleo por cuenta ajena. El porcentaje de personas ocupadas que trabajan como asalariados en el mercado de trabajo español se ha mantenido estable en torno al 82 por ciento entre 2005 y 2017, aunque la tasa de asalarización de las mujeres ha aumentado a lo largo del periodo, pasando del 86 al 88 por ciento, quedándose 8 puntos porcentuales por encima de la de los hombres. Otro elemento a tener en cuenta es la distribución del empleo asalariado entre el sector público y privado. En 2017 el 81 por ciento de los asalariados en España se ubican en el sector privado, con un porcentaje menor para las mujeres

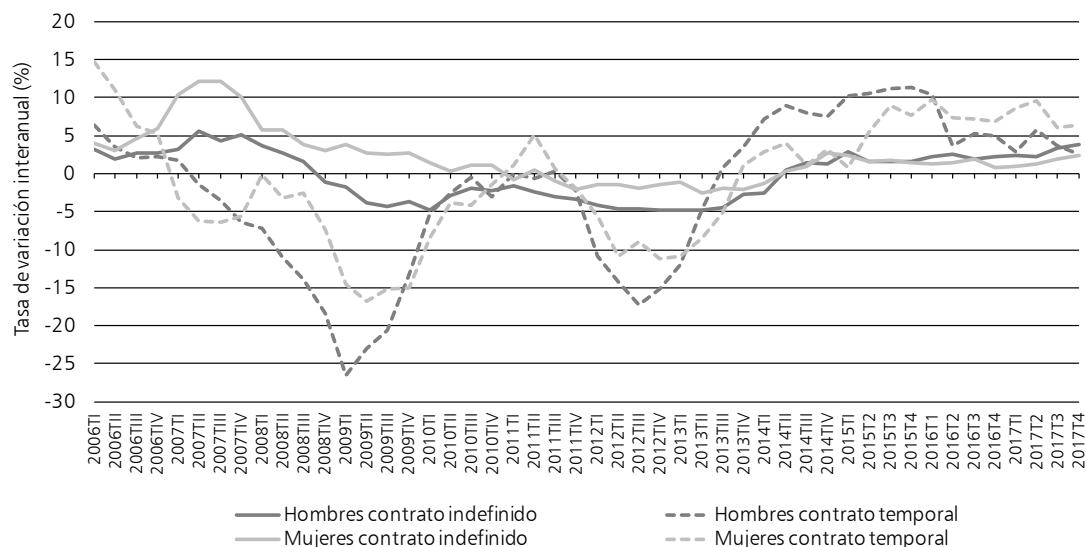
(78 por ciento) que para los hombres (84 por ciento). En ese mismo año, las mujeres representan el 55 por ciento de los asalariados en el sector público, magnitud que ha aumentado desde 2005, cuando se encontraba en el 51 por ciento. El empleo en el sector público tiene ciertas características de flexibilidad, como por ejemplo jornadas laborales más reducidas que en el sector privado, y *a priori*, las garantías de igualdad y no discriminación parecen mayores, por lo que muchas mujeres pueden preferir trabajar en este sector.

Como es bien sabido, uno de los elementos más negativos que caracteriza al empleo en España es el elevado porcentaje de trabajadores con contratos de trabajo temporales. La evolución de este tipo de empleo muestra que desde los años 80 hasta la llegada de la Gran Recesión se ha mantenido en niveles elevados, sin que las medidas implementadas en las sucesivas reformas laborales hayan logrado disminuir la tasa de temporalidad de forma significativa, siendo además siempre superior la tasa de las mujeres a la de los hombres (Cebrián y Moreno, 2008). La llegada de la crisis y la destrucción de empleo hizo que la tasa de temporalidad disminuyese, pero con el cambio de ciclo y la recuperación la temporalidad ha vuelto a tener un papel predominante en la creación de empleo. Según los datos aportados por el Servicio Público de Empleo (SEPE), más del 90 por ciento de las contrataciones que se inician cada año son de carácter temporal, es decir, este tipo de contratos caracteriza mayoritariamente el flujo de entrada en el empleo. Es preocupante observar cómo, según los datos de la EPA, desde que se inició la recuperación económica la temporalidad es claramente creciente año a año, sin abandonar su marcado carácter estacional que explica los altibajos a lo largo del año. La tasa de temporalidad media ha vuelto a situarse en torno al 27 por ciento, siendo dos puntos porcentuales mayor en el caso de las mujeres. De los casi 16 millones de asalariados, en torno a 4 millones tienen una relación contractual de carácter temporal, de los que la mitad son mujeres.

El gráfico 4 muestra cómo han evolucionado las tasas de variación interanual del empleo temporal e indefinido para hombres y mujeres entre 2005 y 2017. Durante el inicio de la crisis, se produjo una mayor destrucción del empleo temporal, pero desde que se empieza a crear empleo a finales de 2013, la contrata-

GRÁFICO 4

TASA DE VARIACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL E INDEFINIDO, POR SEXO (ESPAÑA, 2006-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos trimestrales, 2006-2017.

ción temporal aumenta a una tasa mayor que la indefinida. Además, desde el primer trimestre de 2016, la tasa de crecimiento de la temporalidad es mayor para las mujeres que para los hombres. Si durante los peores años de la crisis las tasas de temporalidad se igualaron para ambos sexos, con la recuperación comienzan de nuevo a separarse, mostrando una brecha desfavorable a las mujeres.

El empleo a tiempo parcial también ha jugado un papel importante durante la crisis económica. Mientras que cuando se inició la crisis había un 11,1 por ciento de asalariados a tiempo parcial, en el último trimestre de 2017 el porcentaje se sitúa en el 16 por ciento. Este aumento se ha dejado sentir tanto entre la población masculina como entre la femenina, aunque la incidencia entre los hombres está muy por debajo de la que tiene entre las mujeres: un 7 por ciento frente a un 25 por ciento, es decir, una de cada cuatro asalariadas tienen un contrato a tiempo parcial. En el gráfico 5 se recoge la evolución de la tasa de parcialidad para hombres y mujeres (medido en el eje izquierdo) así como el porcentaje cuya situación se debe a no haber podido encontrar un

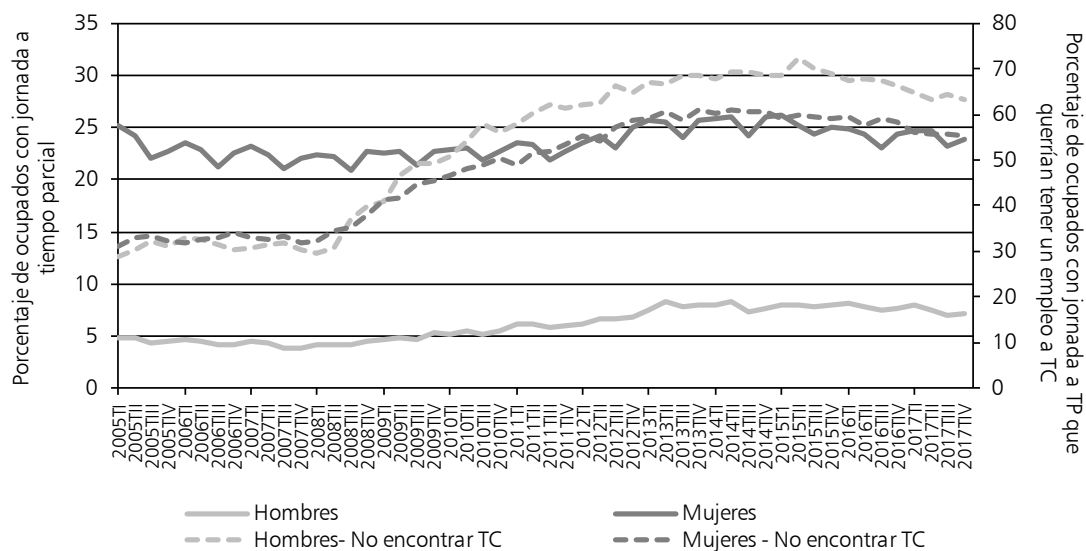
empleo a tiempo completo (medido en el eje derecho). La evolución muestra que, además de que la tasa femenina de empleo a tiempo parcial está por encima de la masculina, en el caso de las mujeres hay un componente cíclico muy marcado, aumentando en los primeros y segundos trimestres de cada año y con mínimos en los terceros trimestres. Esta estacionalidad del empleo femenino está ligada a la distribución sectorial de su empleo.

En todo caso, lo más destacable no es tanto su incidencia, como el elevado porcentaje de personas que tienen de manera involuntaria este tipo de empleos con jornadas inferiores a las habituales. Así, hay un 63 por ciento de los hombres y un 55 por ciento de las mujeres ocupados a tiempo parcial que preferirían tener un empleo a tiempo completo. No hay que olvidar que los empleos a tiempo parcial no solo reducen la duración de las jornadas de trabajo, sino que también están asociados a menores ingresos y prestaciones sociales.

Existen argumentos a favor de la conveniencia de extender el empleo a tiempo parcial como vía para repartir el tiempo de trabajo

GRÁFICO 5

TASA DE PARCIALIDAD POR SEXO Y PORCENTAJE DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO (ESPAÑA, 2005-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos trimestrales, 2005-2017.

entre más trabajadores. En este debate, deberían tenerse en cuenta también estas mayores preferencias declaradas por los trabajadores por el empleo a tiempo completo, para evitar situaciones de insatisfacción y subempleo, que se sumarían a los menores ingresos y menor nivel de protección.

La precariedad asociada a estos contratos a tiempo parcial puede ser aún mayor debido a su frecuente combinación con la temporalidad. En el último trimestre de 2017, según los datos de la EPA, el 17,7 por ciento de los hombres y el 36,5 por ciento de mujeres con un contrato temporal trabajan con una jornada a tiempo parcial. Ahora bien, el 59,9 por ciento de los hombres que trabajan con una jornada a tiempo parcial tienen además un contrato temporal, aunque en el caso de las mujeres este porcentaje cae al 40,1 por ciento. Estas cifras ponen de manifiesto que la parcialidad va de la mano de la temporalidad sobre todo en el caso de los hombres, aunque la incidencia de las jornadas a tiempo parcial en la contratación temporal es mayor entre las mujeres porque hay muchos más empleos masculinos de carácter temporal con jornadas a tiempo completo. El resultado final es que entre las mujeres, la incidencia es mayor,

en cualquier caso, porque la temporalidad y la parcialidad afectan de manera conjunta al 10 por ciento de las asalariadas frente al 4,6 por ciento de los asalariados, por lo que se puede decir que las mujeres sufren una dosis mayor de precariedad (Cebrián, 2018).

5. LA SEGREGACIÓN Y EL TECHO DE CRISTAL

Otra manifestación de la desigualdad laboral es la distribución de los ocupados y ocupadas en las distintas ramas de actividad y ocupaciones. En todo caso, este fenómeno no es exclusivo de España. En efecto, en otros países del entorno también se observa una alta concentración de mujeres en empleos con una elevada incidencia del trabajo a tiempo parcial y con salarios relativamente bajos, especialmente en sectores como las ventas, la limpieza y los servicios de restauración. Además, las mujeres se concentran en áreas como la salud o la educación, que, en cierto modo, constituyen una prolongación del papel tradicional de la mujer, y en posiciones infravaloradas socialmente (OIT,

2016). En la literatura académica, el estudio de la segregación laboral y de sus causas se ha realizado desde ámbitos no solo económicos. Por un lado, los economistas hacen hincapié en la teoría del capital humano, conforme a la cual la menor cualificación de las mujeres y su menor vinculación al mercado laboral les lleva a ciertos tipos de ocupaciones, o en la teoría de los mercados de trabajo segmentados, según la cual las mujeres están confinadas a una gama restringida de ocupaciones. Por otro lado, las teorías feministas y los análisis de género sobre la segregación analizan la influencia de variables no relacionadas tanto con el mercado laboral, cuanto con la asunción de roles femeninos o masculinos que posicionan en distintos empleos a hombres y mujeres.

En España, la mayor parte del empleo se concentra en el sector servicios, donde trabajan un 63 por ciento de los hombres ocupados y un 82 por ciento de las mujeres. Los sectores de agricultura, industria y construcción tienen más peso en el empleo masculino y, de hecho, las mujeres representan menos del 20 por ciento de la ocupación en esas ramas. Por su parte, la segregación del empleo femenino se plasma en su concentración en pocas ramas de actividad dentro del sector servicios. Las ramas de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) a un dígito que acumulan el 60 por ciento del empleo femenino en 2017 fueron el comercio, la hostelería, la educación, las actividades sanitarias y las actividades en hogares que emplean personal doméstico. Destaca también la importante feminización del sector sanitario en los últimos años, unida a un cambio cualitativo a medida que las mujeres han mejorado su acceso a puestos más cualificados.

Una mirada más detalla de esta distribución sectorial, a partir de una desagregación de la CNAE a tres dígitos, permite observar la existencia de seis ramas que suman el 30 por ciento del empleo femenino total, con más de un 4 por ciento cada una: actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (6,5 por ciento), actividades hospitalarias (5,7 por ciento), restaurantes y puestos de comidas (5,3 por ciento), administración pública y de la política económica y social (4,8 por ciento), comercio al por menor de otros artículos en establecimientos especializados (4,7 por ciento) y comercio al por menor en establecimientos no especializados (4 por ciento). En cambio, en el caso del empleo masculino tan solo hay una

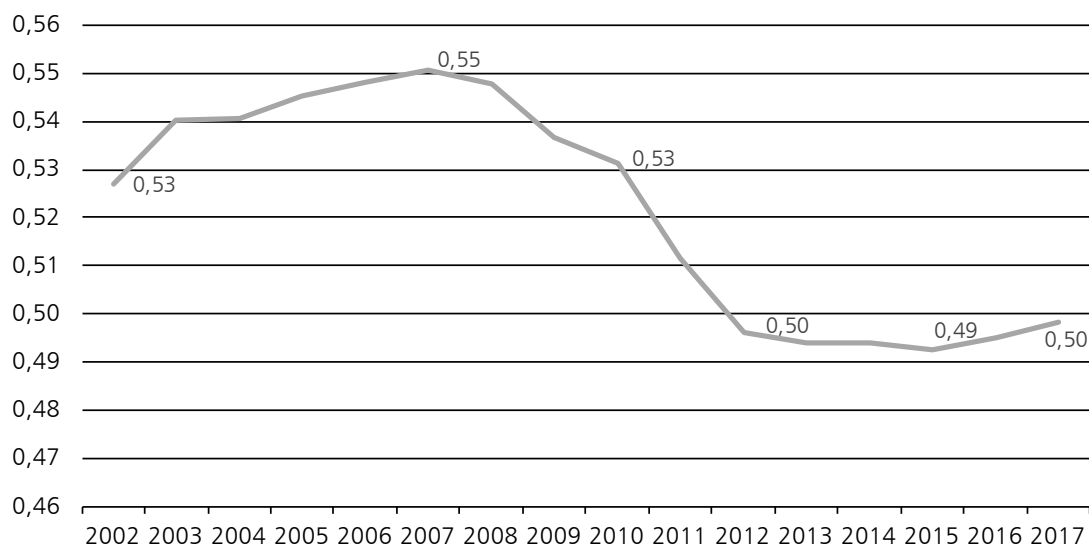
rama a tres dígitos que agrega más de un 4 por ciento de ocupados (restaurantes y puestos de comida), además de que el 30 por ciento del empleo se distribuye en 12 ramas, el doble que en el caso de las mujeres.

Esta elevada segregación también se observa en la distribución por ocupaciones. Aunque es cierto que la presencia de las mujeres se ha extendido a prácticamente todas las profesiones, en algunas su presencia es todavía muy pequeña. A pesar de que el nivel de estudios y de cualificación de las mujeres ha aumentado notablemente en los últimos años, se advierte una concentración importante de trabajadoras en ocupaciones que exigen un nivel de cualificación muy bajo. Así, desagregando la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) a tres dígitos, se observa que un 7 por ciento de las ocupadas en España trabajó en 2017 como vendedoras en tiendas y almacenes, otro 7 por ciento como personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, y un 5 por ciento como empleadas domésticas. Esta distribución ocupacional está muy relacionada con la ya descrita en cuanto a los sectores de actividad. Asimismo, cabe señalar que las ocupaciones con baja cualificación también aparecen en los primeros puestos de la distribución del empleo masculino. Las ocupaciones a tres dígitos con más empleo masculino son las de conductores de camiones y mecánicos y ajustadores de maquinaria, con un 3,2 y un 3 por ciento, respectivamente.

Del análisis de la parte alta de la distribución ocupacional se desprende la escasez de mujeres que desarrollan una carrera industrial o científica o que acceden a cargos directivos (Vega *et al.*, 2016). El *Informe de Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas* elaborado por la escuela de negocios IESE muestra que, aunque el peso de las mujeres en los consejos de las empresas del Ibex 35 se ha duplicado en los últimos diez años, todavía es del 23,6 por ciento, apenas 13 puntos por encima del registrado en 2010. Los datos de la EPA de 2017 indican que un 2,8 por ciento de las ocupadas se encuadran en la categoría de directores y gerentes, frente a un 5 por ciento de los hombres ocupados. Las mujeres constituyen solamente el 30 por ciento del grupo, sugiriendo la existencia de un techo de cristal que les impide acceder a los puestos de mayor poder. Las largas jornadas laborales propias de la función directiva, el carácter marcadamente competitivo y la escasa sensibilidad

GRÁFICO 6

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE DISIMILITUD DE DUNCAN [OCUPACIONES A DOS DÍGITOS DE LA CON] (ESPAÑA, 2002-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos trimestrales, 2002-2017.

de las empresas por la conciliación de la vida familiar y laboral son algunos de los principales argumentos que se han planteado para explicar la escasez de mujeres directivas. Las mujeres directivas son, por término medio, algo más jóvenes que los hombres: su edad media está en torno a 45 años, frente a los 48 de los hombres.

El índice de disimilitud de Duncan permite medir la segregación ocupacional y su evolución a lo largo de un determinado período. Este índice mide el nivel de desigualdad de la distribución de la población femenina y masculina entre las diferentes ocupaciones³. Su cálculo se basa en la medida de las diferencias que se observan en la concentración de hombres y mujeres en cada una de las diferentes ocupaciones de la clasificación nacional de ocupaciones. Su cálculo se determina según la siguiente ecuación:

$$ID = (1/2) \sum |h_i - m_i|$$

Para cada ocupación “i” “ h_i ” representa el número de hombres ocupados sobre el total de

³ La formulación original del índice se puede consultar en Duncan y Duncan (1955) y el detalle de su interpretación en Anker (1997).

hombres de la población ocupada y “ m_i ” es la proporción de mujeres empleadas en esa ocupación sobre el total de la población ocupada. Se suman las diferencias y se divide por dos su valor absoluto para normalizar el índice.

En el gráfico 6 se observa que en la actualidad el índice es del 0,50, lo que significa que de cada 100 mujeres, 50 deberían cambiar de ocupación para que hubiese igualdad. Entre 2002 y 2007, años de expansión económica, el índice aumentó. Aunque durante la crisis el índice disminuyó, como resultado del mayor impacto de la recesión sobre el empleo masculino, en los inicios de la recuperación se observa que vuelve a aumentar, de lo que se deduce que de nuevo crece la segregación ocupacional.

Esta segregación por género es fuente de ineficacia y rigidez en el mercado laboral. Algunos estudios demuestran que la segregación ocupacional se produce más por el confinamiento de las mujeres en ocupaciones consideradas femeninas que por su exclusión de las consideradas masculinas (Dueñas, Iglesias y Llorente, 2014). No obstante, no se excluye la posibilidad de que pueda deberse también a

prácticas discriminatorias, en el caso de que se excluya a personas capacitadas del desempeño de ciertas profesiones por razón de su género. La segregación puede tener consecuencias a largo plazo, en la medida en que los individuos toman decisiones sobre su formación teniendo en cuenta las oportunidades profesionales que en el futuro van a tener y, por tanto, las mujeres seguirán eligiendo los itinerarios formativos que encajen con esa estructura de oportunidades.

6. FAMILIA, HIJOS Y PARTICIPACIÓN LABORAL

La mayor presencia de las mujeres en el ámbito laboral ha venido acompañada por transformaciones en la esfera familiar, que se aprecian incluso en la evolución más reciente. Así, entre 2005 y 2017 la tasa bruta de nupcialidad de las mujeres ha disminuido un 21 por ciento y la tasa bruta de natalidad un 17 por ciento. La edad media a la maternidad ha aumentado en más de un año y la edad media a la que se tiene el primer hijo en casi dos. El número medio de hijos por mujer (1,33) está hoy muy por debajo del umbral de reemplazo generacional (2,1) que garantiza la renovación de una población.

Cabe preguntarse hasta qué punto los cambios en las formas de familia y la disminución en la fecundidad viene condicionada por la necesidad de conciliar trabajo y familia. Sin lugar a dudas, los cambios en los procesos productivos, en el mercado de trabajo o en los sistemas de protección son factores “macro” que tienen impacto en cómo los individuos compatibilizan el empleo con su vida familiar. De igual forma, fenómenos como la caída en la natalidad pueden interpretarse como un intento a nivel “micro” de encontrar el equilibrio entre ambas esferas.

La tendencia a retrasar la maternidad hasta que la mujer logra un trabajo estable y consolida su vida profesional está muy relacionada con las exigencias de la “doble jornada”. A partir de los datos de la EPA se puede aproximar el porcentaje de mujeres que realiza esa “doble jornada” mediante el análisis de quién trabaja fuera de casa en los hogares de pareja, así como diferenciar los hogares de pareja en los que hay hijos convivientes de aquellos en los que no. En el cuadro 3 se muestra el porcentaje de hogares en los que los dos miembros de la pareja trabajan fuera del hogar.

En el caso de hogares de pareja sin hijos, el porcentaje en los que trabajan el hombre y la mujer ha disminuido entre 2005 y 2017,

CUADRO 3

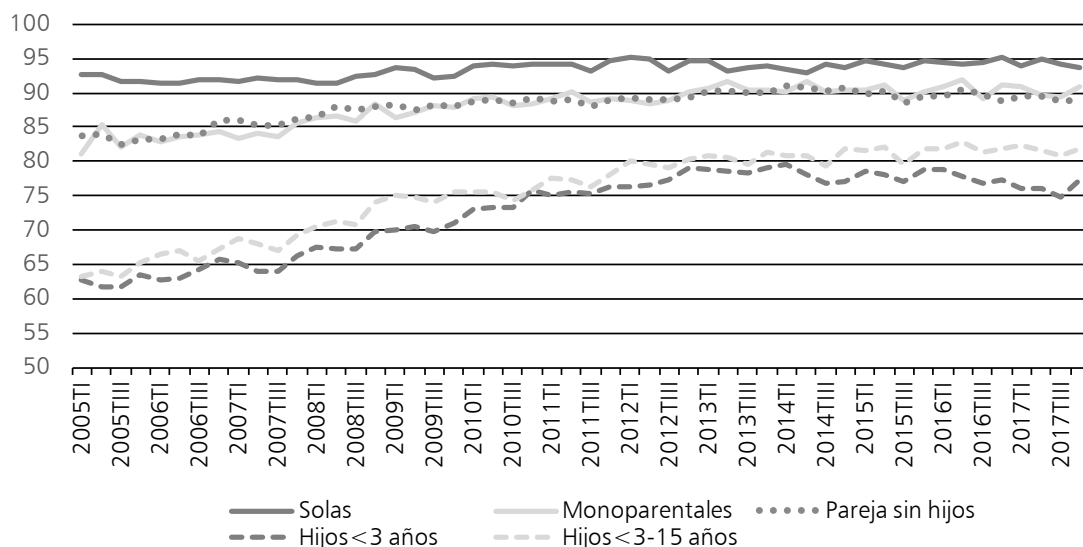
PORCENTAJE DE HOGARES FORMADOS POR UNA PAREJA EN LOS QUE SUS DOS MIEMBROS ESTÁN OCUPADOS, SEGÚN SI EXISTE CONVIVENCIA CON HIJOS (ESPAÑA, 2005 Y 2017)

		2005	2017
Parejas sin hijos convivientes	Mujer menor de 50 años	70,1	63,9
	Mujer de 50 o más años	6,9	8,7
	<i>Todos</i>	32,4	26,3
Parejas con hijos convivientes	Hijo más pequeño menor de 3 años	50,9	57,0
	Hijo más pequeño entre 3 y 5 años	49,3	62,7
	Hijo más pequeño entre 6 y 14 años	46,7	57,9
	Hijo más pequeño entre 15-21 años	39,5	50,0
	Hijo más pequeño mayor de 21 años	15,8	21,7
	<i>Todos</i>	36,0	46,0

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017

GRÁFICO 7

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES ENTRE 25-49 AÑOS, SEGÚN SU SITUACIÓN FAMILIAR Y LA EDAD DEL HIJO MÁS PEQUEÑO (ESPAÑA, 2005-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos trimestrales, 2005-2017.

pasando de un 32,4 a un 26,3 por ciento. Hay que tener en cuenta que estos datos engloban parejas de distintas edades, con situaciones vitales distintas. En los hogares de pareja sin hijos en los que la mujer tiene menos de 50 años el porcentaje en los que trabajan ambos es del 64 por ciento en 2017, aunque ha disminuido desde 2005 (cuando era el 70 por ciento). En las parejas mayores el porcentaje es tan solo del 8,7, bien por jubilación, bien porque las mujeres de más de 50 años tienen tasas de actividad y ocupación por debajo de la media. En los hogares de pareja en los que hay hijos, el porcentaje de hogares en los que trabajan los dos ha aumentado, sea cual sea la edad del hijo más pequeño. Una transformación muy significativa es que el porcentaje es más alto en los hogares con niños menores, reflejando el efecto de la mayor participación de las mujeres más jóvenes apuntado anteriormente.

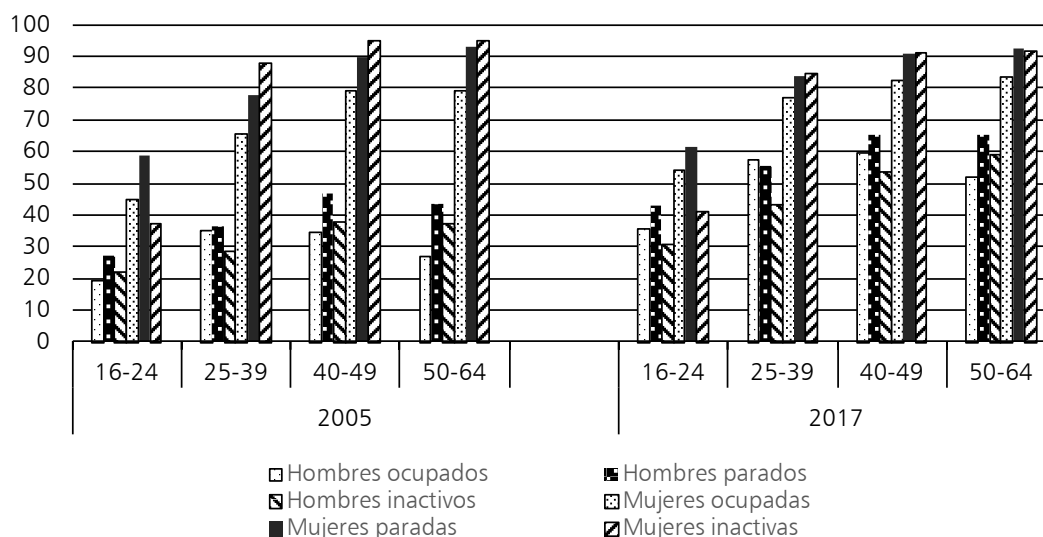
El gráfico 7 presenta la evolución de las tasas de actividad de las mujeres entre 2005 y 2017, según su situación familiar, para el grupo de edad 25-49 años. Este grupo de edad es en el que más ha crecido la tasa de actividad femenina.

Las mujeres que viven solas ya tenían en 2005 una tasa de actividad por encima del 90 por ciento y, en este período, aunque su participación ha aumentado, lo ha hecho levemente. Las mujeres en hogares monoparentales y en hogares de pareja sin hijos han aumentado su participación en torno a 7 puntos porcentuales, aproximándose a las mujeres que viven solas. Pero es entre las mujeres con hijos pequeños entre las que la tasa de actividad ha aumentado de forma más espectacular, logrando a lo largo del período aumentos por encima de los 13 puntos. Estos datos ponen de manifiesto que no solo la disminución de la natalidad explica el aumento de participación de las mujeres, sino que también hay un componente generacional, relacionado con la mayor estabilidad y permanencia en el empleo de las cohortes de mujeres más jóvenes.

Analizando conjuntamente el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado se observa que las jornadas de trabajo de las mujeres son más largas. Además, los hijos juegan un papel importante en la dedicación de tiempo al trabajo no remunerado para hombres y mujeres, aunque en mayor medida para ellas, según

GRÁFICO 8

DEDICACIÓN A LAS LABORES DEL HOGAR POR GRUPOS DE EDAD, SEXO Y SITUACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO (ESPAÑA, 2005 Y 2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017.

los resultados de la *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo* de 2015 realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Con el objetivo de conocer las características de los que realizan una doble jornada se va a analizar qué perfil tienen aquellos que en la EPA declaran que se dedican a las labores del hogar. Se trata de una pregunta en la que el propio entrevistado dice si trabaja o no en el hogar, con independencia de que tenga un trabajo remunerado. Aunque la clasificación es subjetiva y, por lo tanto, sus resultados deben interpretarse con cautela, ofrece un panorama bastante aproximado de quiénes asumen el trabajo doméstico como una responsabilidad propia y quiénes no.

En los gráficos 8 y 9 se recogen los resultados de esta clasificación por sexo, según la situación en el mercado de trabajo (ocupado, parado o inactivo) en el primero de ellos por grupos de edad y en el segundo por nivel de estudios, para 2005 y 2017. En general, se observa que los porcentajes de hombres con “doble jornada” son inferiores a los de mujeres

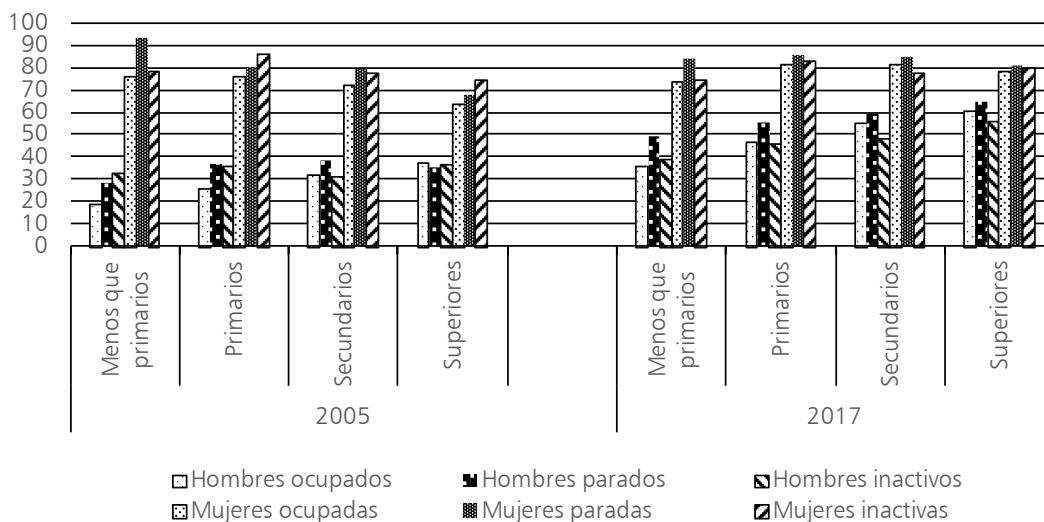
en esa situación. No obstante, es posible encontrar algunas diferencias.

En el gráfico 8 se puede ver que en el caso de las mujeres la realización de tareas domésticas aumenta con la edad, sea cual sea su situación en el mercado de trabajo. Teniendo en cuenta que la emancipación de los jóvenes y el nacimiento del primer hijo se han retrasado notablemente, es posible pensar que las obligaciones familiares y la dedicación al hogar son más exigentes a partir de los 30-35 años, coincidiendo con la presencia de hijos en edad escolar. No obstante, en estas edades hay más hombres que dicen dedicarse al hogar y el porcentaje ha aumentado entre los dos años, aunque sigue siendo inferior al de las mujeres que asumen esa responsabilidad. Se observa que las mujeres ocupadas de cualquier edad realizan menos tareas domésticas que el resto, tal vez porque externalizan parte del trabajo intradoméstico.

El grupo de las más jóvenes es el que presenta menores porcentajes de dedicación a las tareas del hogar, posiblemente porque aún conviven con sus padres o porque no tienen hijos,

GRÁFICO 9

DEDICACIÓN A LAS LABORES DEL HOGAR POR NIVEL DE ESTUDIOS, SEXO Y SITUACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO (ESPAÑA, 2005 Y 2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017.

aunque de nuevo llama la atención que la dedicación de los hombres a estas tareas es notablemente inferior. Podría decirse que hay un cierto componente “educacional” en la responsabilización de las tareas del hogar. Se observa también que entre 2005 y 2007 el porcentaje de hombres con doble jornada aumenta, mientras que el de mujeres disminuye en algunos grupos de edad, resultado, tal vez, de una mayor conciencia de la necesidad de implantar la corresponsabilidad. En el gráfico 9 se analizan estos porcentajes por nivel de estudios.

Un resultado interesante es que la doble jornada de las mujeres con el nivel más alto de formación es la menor de todas, mientras que entre los hombres es la mayor, siendo menor la brecha que entre los niveles inferiores de cualificación. Una interpretación, teniendo en cuenta el carácter subjetivo de estos porcentajes, es que cuanto mayor es la formación de los hombres más concienciados están de la necesidad de implicarse en las tareas del hogar y cuanto mayor es la formación de las mujeres se sienten más desvinculadas de esa responsabilidad. Ahora bien, no hay que olvidar que el grupo de mujeres con estudios superiores está formado

por mujeres jóvenes y muchas de ellas sin hijos, por lo que es posible que la opción por la carrera profesional les aleje de la “doble jornada”. No obstante, que las mujeres inactivas con estudios superiores también tengan un porcentaje más bajo de dedicación al hogar avala esta interpretación.

En definitiva, aunque la realización de tareas en el hogar parece crecer entre los hombres, aún sigue siendo mayoritariamente femenina, incluso cuando las mujeres trabajan fuera del hogar, siendo menor la brecha de género entre los más formados.

7. REFLEXIÓN FINAL: LA CONCILIACIÓN, ¿UNA VÍA PARA CERRAR LA BRECHA EN EL MERCADO LABORAL?

A la vista de la evolución reciente de la participación laboral de las mujeres en España, cabe esperar que su presencia en el mercado de trabajo continúe creciendo. Ahora bien, el aumento del empleo femenino no debe hacerse

ni a costa de la renuncia de las mujeres a la posibilidad de tener una familia además de un empleo, ni a costa de segregar el mercado generando empleos “femeninos” con peor remuneración y con peores condiciones de trabajo que los hombres. Por este motivo, es necesario que las políticas se centren tanto en el fomento del empleo y la igualdad, como en la conciliación de la vida familiar y laboral.

Incrementar y mejorar la participación laboral femenina sigue siendo un objetivo por alcanzar, con efectos beneficiosos tanto para las mujeres, como para la sociedad en su conjunto. Un sistema equitativo de organización del trabajo genera beneficios que revierten en toda la sociedad, como incrementos en la productividad laboral y trabajadores más motivados y cualificados. La nueva realidad reclama nuevas iniciativas por parte de los empleadores y de las autoridades, y tanto los gobiernos como las empresas están empezando a cobrar conciencia.

Hasta ahora, los enfoques más innovadores para abordar el problema trabajo-familia han surgido de la empresa privada. Parte de este esfuerzo ha sido fruto de su “conciencia social” y su sentido de “responsabilidad social”. Las medidas puestas en marcha desde el mundo de la empresa incluyen medidas de atención a los hijos de los empleados, concesión de permisos más amplios por nacimiento de hijos que los que prevé la ley, así como planes de interrupción de la carrera profesional, establecimiento de horarios flexibles de entrada y salida del trabajo, teletrabajo o trabajo a domicilio.

Ahora bien, la mayor parte de estas medidas se articulan sobre la base de que, en el momento actual y en muchas partes del mundo, las mujeres son las proveedoras primarias de cuidados y, en consecuencia, las responsables de las obligaciones familiares. Es cierto que sin estas acciones positivas para compaginar empleo remunerado y familia, el conflicto entre ambas responsabilidades seguirá siendo una fuente de estrés y de tensión para las mujeres trabajadoras. Sin embargo, si los programas para remediar la situación se dirigen exclusivamente a las mujeres, la prestación de cuidados seguirá considerándose una tarea femenina, y ello, habida cuenta del coste adicional de tales programas, hará que las empresas sigan estimando más cara la contratación de una mujer

que la de un hombre. Por lo tanto, si lo que se pretende es promover la igualdad con respecto al género en el mercado laboral, es obligado que esos planes trabajo-familia se destinen tanto a los hombres como a las mujeres. Claro está que esto requiere un cambio en las percepciones sociales de los roles “femenino” y “masculino” que excede el objetivo de las políticas de igualdad laboral y que, además de tiempo, necesita de una política educativa encaminada a reconocer la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

ANKER, R. (1997), “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de teorías”, *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3): 343-370.

CASTAÑO, C. (coord.) (2015), *Las mujeres en la gran recesión*, Madrid, Editorial Cátedra, colección Feminismos.

CEBRIÁN, I. (2018), “El modelo de empleo existente en España y las consecuencias de las reformas laborales” en G. JARAÍZ ARROYO (ed.) *Bienestar social y políticas públicas. Retos para pactar el futuro*, Madrid, Los Libros de la Catarata: 184-202.

CEBRIÁN, I., y G. MORENO (2008), “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos”, *Economía Industrial*, 367: 121-37.

— (2013), “Labour Market Intermittency and its Effect on Gender Wage Gap in Spain”, *Revue Interventions économiques* (En línea 47| 2013, <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/1950>).

— (2015), “The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain”, *Feminist Economics*, 21(4): 1- 27.

DUEÑAS, D.; IGLESIAS, C., y R. LLORENTE (2014), “Segregación ocupacional por género en España ¿exclusión o confinamiento?”, *Revista internacional del trabajo*, 133(2): 345-371.

DUNCAN, O. D., y B. DUNCAN (1955), "A methodological analysis of segregation indexes", *American Sociological Review*, 41: 210-217.

GÁLVEZ, L., y P. RODRIGUEZ (2011), "La desigualdad de género en las crisis económicas", *Investigaciones Feministas*, 2: 113-132.

LEGAZPE, N. (2015), "Mujer, trabajo y familia en España", *El Trimestre Económico*, LXXXIII (4): 873-896.

OIT (2016), *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

VEGA, P. J.; SANTERO, R.; CASTRO, B., y N. E. GÓMEZ (2016), "Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español", *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1): 155-178.

La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación

EMMA CERVIÑO CUERVA*

RESUMEN

En este trabajo se ofrece una panorámica general de la evolución de la brecha salarial en los años recientes. Se constata que la crisis económica truncó la tendencia descendente en la brecha salarial que se venía registrando gracias a la mejora del capital humano de las mujeres ocupadas. El cambio de tendencia se produjo a partir de 2010 y fue consecuencia de la pérdida de empleo masculino con bajos salarios en los sectores productivos más afectados por la crisis, al mismo tiempo que de la incorporación al mercado de trabajo de mujeres poco cualificadas y con menores salarios. La brecha salarial reaccionó rápidamente a la recuperación, con un descenso tal que en 2016 se situaba incluso por debajo de los niveles anteriores a la crisis.

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género constituye uno de los retos más relevantes de las sociedades actuales. Aunque, a la luz de numerosos estudios e indicadores, en las últimas décadas los avances realizados en los países más desarrollados han sido notables, lo cierto es que queda aún mucho camino que recorrer.

* Doctora miembro del Instituto Carlos III-Juan March de Ciencias Sociales (emma.cervino@hotmail.com).

La incorporación de la mujer al mundo laboral es uno de los avances recientes más destacados, en gran medida porque ha implicado un cambio disruptivo respecto al modelo social tradicional en el que el espacio que se confería a las mujeres era única y exclusivamente el del hogar y la crianza, mientras que el hombre tenía el papel de garante y sustentador económico de la unidad familiar. Este modelo social con dos esferas claramente marcadas y establecidas para cada género se transformó poco a poco, logrando espacios de yuxtaposición con la incorporación laboral de las mujeres. Este nuevo patrón refleja la asunción por su parte de valores (como la independencia económica) y expectativas (también en el ámbito profesional) que socialmente se habían atribuido a los hombres.

En España, este proceso de transformación social tuvo lugar en un periodo de tiempo muy corto en relación a otros países de nuestro entorno. En apenas 30 años la tasa de actividad de las mujeres aumentó en 30 puntos porcentuales, pasando de ser unas de las más bajas de la Unión Europea a mediados de los años ochenta, a estar por encima del promedio de la región en los años más recientes. Esta evolución es aún más sorprendente si se tiene en cuenta que en ese mismo periodo la tasa de actividad en las edades más tempranas descendió como consecuencia de una mayor inversión de las

mujeres jóvenes en educación, ampliando el tiempo dedicado a la misma. Esta mayor dedicación de las mujeres a la formación reafirma a su vez el cambio cultural dirigido a su entrada en el mercado de trabajo y, lo que es más importante, a la permanencia en el mismo.

En todo caso, cabe tener en cuenta que esta incorporación a la vida laboral sigue mostrando aún diferencias notables respecto a la de los hombres: menor tasa de actividad, mayor incidencia de la temporalidad y, por ende, de rotación laboral, así como parcialidad en la contratación, además de registrar mayores tasas de desempleo. Estos factores tienen notables repercusiones en el acceso a la protección social, tanto en el transcurso de su vida laboral activa como una vez llegan a la jubilación.

La brecha salarial es quizás el máximo exponente de este conjunto de desigualdades en el ámbito laboral, por lo que ha sido objeto de numerosos trabajos e investigaciones. Con todo, poco se sabe aún sobre los efectos de la última crisis económica en la desigualdad salarial por género. A pesar de que las diferencias retributivas son el primer eslabón de la desigualdad antes de la intervención de las políticas redistributivas del Estado, se trata este de un aspecto poco estudiado en España y otros países del entorno, frente a la proliferación de trabajos sobre la evolución de la desigualdad y la pobreza en el periodo reciente.

El objetivo de este trabajo es precisamente el análisis de la brecha salarial en España en el contexto del último ciclo económico para determinar su influencia en las diferencias retributivas. Para ello, y con el fin de entender mejor lo sucedido en el periodo analizado, se comenzará haciendo un repaso a los aspectos más relevantes de la literatura dedicada al estudio de la brecha salarial. En el segundo apartado se expondrán los principales resultados referidos a España en el periodo inmediatamente anterior a la crisis económica atendiendo a la magnitud de la brecha salarial, a su tendencia y a los principales factores explicativos de la misma.

El tercer apartado se dedicará a analizar las desigualdades retributivas por sexo en el contexto de la crisis, tanto en los años de su mayor intensidad, como en los primeros años de la recuperación. El análisis del ciclo económico en la brecha salarial es ciertamente complejo y

sobrepasa las pretensiones de este trabajo. No obstante, se expondrán las principales tendencias registradas en este periodo con el fin de describir el comportamiento salarial y sus derivas en términos de desigualdad de género. Se pretende así suscitar reflexiones que den lugar a estudios más detallados en el futuro. A modo de cierre, se presentarán las principales conclusiones del trabajo, así como unas breves consideraciones sobre los aspectos que en el medio y largo plazo pueden influir en la desigualdad salarial de género.

2. LA BRECHA SALARIAL: PRINCIPALES TEORÍAS EXPLICATIVAS

La brecha salarial es un fenómeno que sucede en todos los países desarrollados, tal y como constatan numerosos estudios referidos tanto al contexto de la Unión Europea (Eurostat, 2018) como de la OCDE (OCDE, 2018). Según la OIT, las mujeres en todo el mundo ganan de promedio al mes un 20 por ciento menos que los hombres por trabajos de igual valor (OIT, 2018). No es de extrañar que estas diferencias salariales hayan sido objeto de investigación de una ingente cantidad de estudios procedentes de distintas disciplinas, si bien en su mayoría pertenecientes a la economía laboral, desde donde se han desarrollado dos de las corrientes teóricas más importantes para explicar la brecha salarial: la teoría del capital humano y la teoría de la segmentación¹.

La primera de ellas ha tratado de explicar las diferencias salariales de género a partir de la productividad en el empleo. El menor salario de las mujeres sería reflejo de una peor dotación relativa de capital humano acumulado respecto a la de los hombres, esto es, menor formación y experiencia laboral que, en última instancia, repercutirían en una menor productividad. Esta teoría, sin embargo, ha ido perdiendo peso a medida que las mujeres han ampliado e incluso superado a los hombres en capital humano a lo largo de las últimas décadas, dada su mayor formación así como su participación y permanencia en el mercado laboral. Pero además, los estudios procedentes de esta corriente de

¹ Para una revisión de la literatura económica sobre la brecha salarial, véase Murillo y Simón (2014).

investigación han evidenciado que, incluso ante situaciones de igualdad productiva, las mujeres obtienen menor retribución que los hombres, lo que refleja la necesidad de variables explicativas adicionales para entender la brecha salarial de género.

En su lugar ha ido ganando peso la teoría de la segmentación, según la cual las diferencias en el empleo serían el resultado de una asimetría en el cambio social de las últimas décadas, en tanto que la crianza y los cuidados siguen recayendo en mayor medida en las mujeres, a pesar de su incorporación al trabajo remunerado. La compatibilización de la vida laboral y familiar (lo que es conocido como la doble carga de trabajo) estaría determinando su acceso a un empleo peor remunerado, produciendo una segmentación laboral por género, tanto horizontal, a ocupaciones y sectores peor remunerados, como vertical, restringiendo su acceso a puestos de mayor responsabilidad y salarios.

Con todo, como señalan algunos autores (Murillo y Simón, 2014), si bien existen numerosos trabajos que aportan evidencia empírica sobre los factores que pueden incidir en la brecha salarial, lo cierto es que aún se desconocen las causas reales que estarían detrás de la segregación ocupacional. Se sabe que esta segregación existe y que incide en la brecha salarial, pero no las causas que la originan, esto es, si es consecuencia de las preferencias de las mujeres (la menor remuneración estaría compensada por factores como mayor estabilidad o facilidad de conciliación, por ejemplo), o por decisiones empresariales asociadas a prejuicios culturales sobre la productividad laboral de las mujeres, o por los dos factores conjuntamente.

De ahí que en los últimos años hayan ido ganando peso estudios que han tratado de ampliar el foco de la explicación. Estos análisis proceden, en unos casos, de la economía feminista, desde la que se enfatiza el efecto del ámbito cultural y educativo en las decisiones laborales de las mujeres, así como la desvalorización de los empleos y sectores más feminizados. Otras aportaciones provienen del campo de la psicología social, analizando el efecto en la productividad y en las decisiones laborales de factores de carácter social y psicológico, como diferentes actitudes de mujeres y hombres ante entornos competitivos o que impliquen mayor riesgo, así como para enfrentarse a una nego-

ciación, por ejemplo. En todo caso, los resultados desde este ámbito no parecen indicar un efecto importante en la brecha salarial (Murillo y Simón, 2014; Cabrales, 2018).

El análisis de la brecha salarial es, pues, ciertamente complejo y además no está exento de polémica y discusión. Esto es así en buena medida por la confusión que suele acontecer en ocasiones, no tanto en el ámbito académico pero sí en los trabajos de divulgación, sobre los aspectos subyacentes que encierra cada una de las corrientes explicativas y que a grandes rasgos pueden resumirse en tres: el enfoque (equidad versus igualdad); las consecuencias en términos de discriminación (directa e indirecta); y las consideraciones respecto a la medición (brecha ajustada y no ajustada).

2.1. Igualdad y equidad

La teoría del capital humano pone el énfasis en medir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, la equidad. Se entendería, pues, por mismo trabajo aquel que proporciona la misma productividad marginal a la empresa. Según este enfoque, dos trabajadores que aportan la misma productividad deberían percibir la misma retribución, independientemente de que sea un trabajador o una trabajadora quien lo realice.

La perspectiva de la igualdad, en cambio, consideraría que el análisis de la brecha salarial ha de tener en cuenta las condiciones generales que rodean la participación laboral, tratando de incorporar en el análisis no solo el ámbito concreto del trabajo y la productividad en el mismo, sino los determinantes sociales que influyen en el empleo de las mujeres y que las sitúa en ocupaciones, sectores y contratos distintos. Esta perspectiva estaría englobada en la teoría de la segmentación, y más recientemente en las nuevas corrientes de la economía laboral y del ámbito de la psicología social, según las cuales las diferencias salariales provendrían, como se ha comentado anteriormente, de esos determinantes sociales, culturales y psicológicos que condicionan las preferencias laborales de las mujeres y las empresas.

2.2. Discriminación salarial

El análisis de la brecha salarial trata de determinar, en última instancia, hasta qué punto esta es consecuencia de discriminación por género u obedece a otras razones de carácter objetivo. Desde el enfoque de la teoría del capital humano, se entendería que existiría discriminación cuando a igual trabajo no existe igual remuneración. Partiría, pues, de una concepción de proporcionalidad en la que la brecha salarial sería discriminatoria para las mujeres cuando su salario no fuera retribuido en relación a su productividad, si así fuera para los hombres.

Desde la perspectiva de la igualdad, la segregación de las mujeres en las ocupaciones y sectores peor remunerados es reflejo de una discriminación previa, fruto de una organización social y cultural que determina pautas diferentes en la formación y el empleo de hombres y mujeres. La desigualdad salarial, en este caso, sería la consecuencia de la desigualdad laboral y, por tanto, sería considerada como una discriminación de tipo indirecto.

Se trata de enfoques que en el fondo no son excluyentes, pero en los que la literatura especializada ha incidido de manera desigual y con énfasis distintos. Eso sí, sus implicaciones para las políticas dirigidas a combatir la desigualdad salarial difieren. Desde la perspectiva de la equidad se haría más énfasis en medidas dirigidas a combatir la discriminación directa (como, por ejemplo, las dirigidas a garantizar la igualdad salarial en la negociación colectiva). En cambio, desde la perspectiva de la igualdad se trataría de desarrollar políticas más amplias y transversales dirigidas a combatir la discriminación indirecta en el ámbito cultural, educativo o laboral.

2.3. Medición de las diferencias retributivas

Gran parte de la evidencia empírica proviene de mediciones de la que se conoce como brecha salarial no ajustada, esto es, la medición de la brecha salarial (diferencias en salarios brutos) a partir de un conjunto de variables socioeconómicas, como nivel de estudios, edad,

antigüedad, tipo de contrato, jornada laboral, ocupación o sectores de productividad, entre otras.

El análisis ajustado de la brecha salarial se realiza mediante métodos más sofisticados dirigidos a cuantificar la retribución por hora a partir de la productividad. La cuestión más compleja es precisamente cuantificar la productividad. Para ello, como en un experimento de laboratorio, se trata de analizar las diferencias salariales de trabajadores y trabajadoras con las mismas características y en los mismos empleos recurriendo a variables que permitan comparar la productividad por trabajador a partir de su capital humano (como el nivel de estudios y antigüedad), y en las mismas empresas, controlando características de la misma como su tamaño, sector de actividad, condiciones y normas laborales (como sistema de relaciones laborales y negociación colectiva)².

3. LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA ANTES DE LA CRISIS

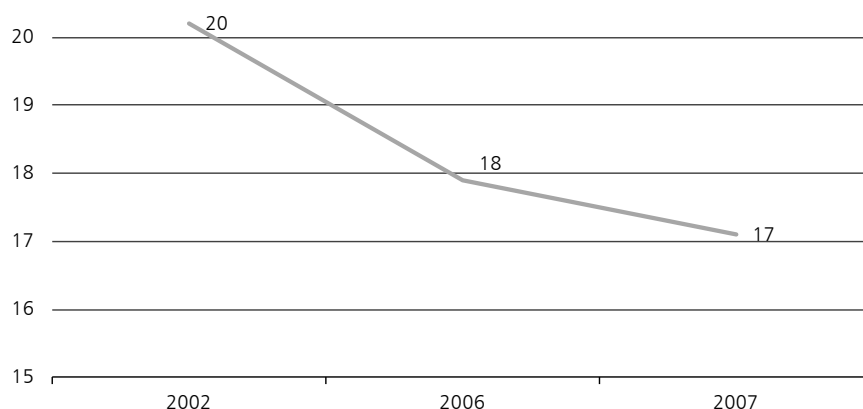
Si bien las diferencias salariales entre hombres y mujeres están presentes en todos los países desarrollados, su tendencia en las últimas décadas ha sido descendente, tal y como constatan algunas investigaciones (Conde-Ruiz y Marra, 2016a y 2016b). Los datos disponibles muestran también esa evolución para el caso español en el periodo anterior a la crisis económica. Así, desde 2002 y hasta 2007 la brecha salarial no ajustada, tal y como la mide el indicador europeo de referencia³, descendió 3,1 puntos porcentuales, pasando del 20,2 en 2002 al 17,1 en 2007 (gráfico 1). Los estudios que han calculado la brecha salarial ajustada la sitúan en torno al 15 o el 20 por ciento, dependiendo de la fuente de datos y la metodología aplicada (Cebrián y Moreno, 2008; Conde-Ruiz y Marra, 2016a y 2016b). La literatura especializada coincide en señalar como causa principal de ese descenso de la brecha salarial en España a la mejora continuada del capital humano de

² Los análisis de la brecha ajustada se basan en su descomposición mediante técnicas econométricas, siendo la más conocida la de Oaxaca-Blinder.

³ El indicador europeo de brecha salarial se calcula a partir de la diferencia porcentual entre los salarios medios por hora de las mujeres respecto al de los hombres.

GRÁFICO 1

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA 2002-2007 (EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de *Earning Survey* (Eurostat).

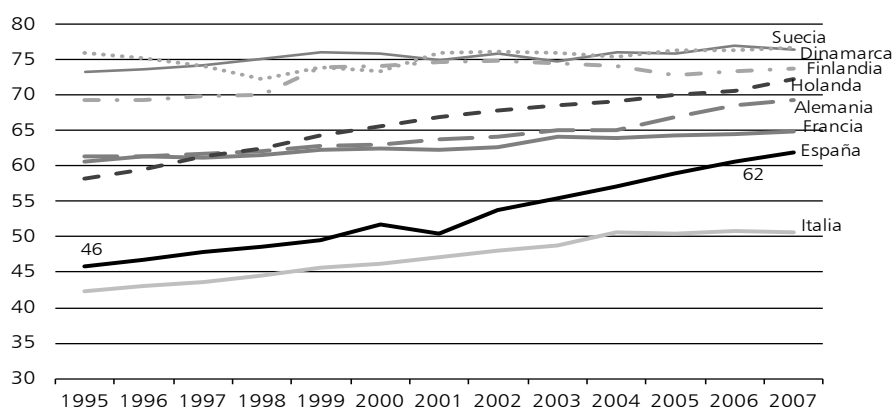
las mujeres que se incorporaban al mercado laboral.

Esta tendencia descendente de la brecha salarial se producía en paralelo a un crecimiento fuerte y sostenido de la actividad femenina: pasó del 45,8 por ciento en 1995 al 62 por ciento

en 2007. Es decir, aumentó más de 16 puntos porcentuales en apenas dos décadas, haciendo que España pasara de ocupar los puestos más bajos en tasa de actividad femenina de la Unión Europea a un lugar intermedio, si bien a mucha distancia aún de países como Suecia, Dinamarca o Finlandia (gráfico 2).

GRÁFICO 2

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES EN VARIOS PAÍSES DE LA UE, 1995-2007 (TASA ACTIVIDAD 15-64 AÑOS, EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *Labour Force Survey* (Eurostat).

Las mujeres, además, habían superado progresivamente a los hombres en nivel educativo, hasta el punto de que era así para todos los grupos de edad de menores de 50 años, y de forma más acentuada en las cohortes más jóvenes (Conde-Ruiz y Marra, 2016a). Ese avance educativo tuvo su impacto en el ámbito laboral: el porcentaje de ocupadas con estudios terciarios llegó a acercarse al 40 por ciento en 2008, casi 10 puntos porcentuales más que en el año 2000, y situándose por encima del promedio europeo (que se situaba en el 31 por ciento), al tiempo que se reducía casi en la misma proporción el porcentaje de mujeres ocupadas con menor nivel de estudios. Los hombres, en cambio, registraron durante el mismo periodo un aumento menor en lo que respecta al porcentaje de ocupados con estudios terciarios y, aunque también se redujo el peso de los ocupados con menor nivel de estudios, estos seguían teniendo una participación superior que en el caso de las mujeres. El porcentaje de ocupados con estudios intermedios es durante ese periodo claramente más bajo en ambos sexos, de lo que se deriva una estructura ocupacional en forma de reloj de arena. Entre las mujeres, el grupo con estudios intermedios era algo mayor, a pesar de que el de los hombres aumentó algo más durante el periodo analizado (gráfico 3).

Además, se debe tener en cuenta que existe una correlación positiva entre el nivel

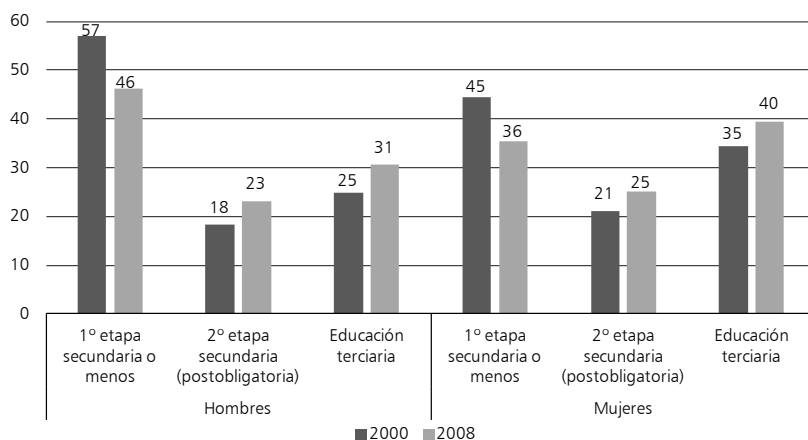
educativo y la participación laboral, sobre todo entre las mujeres. Así, la participación laboral femenina aumenta cuanto mayor es el nivel de estudios, especialmente cuando son universitarias, mientras que la de los hombres es alta independientemente del nivel educativo, también entre los hombres con estudios básicos (CES, 2016).

Es cierto que en ese transcurso de tiempo la incorporación de la mujer al mundo laboral no ha tenido, sin embargo, un correlato equivalente en la asunción masculina de responsabilidades en el ámbito familiar, a pesar de que se hayan producido algunos avances en los últimos años. Los datos referentes a los usos del tiempo para 2010 ponen de manifiesto que la atribución del trabajo doméstico seguía recayendo mayoritariamente en las mujeres y, lo que es más llamativo, incluso cuando tienen un empleo y con el mismo tipo de jornada laboral que los hombres: el 92 por ciento de las ocupadas a tiempo completo realizan tareas domésticas, con una dedicación media diaria de 3:32', frente al 75 por ciento de los ocupados con esa misma jornada, cuya dedicación a estas tareas es además inferior (2:21' al día) (CES, 2016).

Estos datos corroboran que la amplia participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha supuesto una doble carga de responsabilidades (laboral y doméstica) que suele llevar

GRÁFICO 3

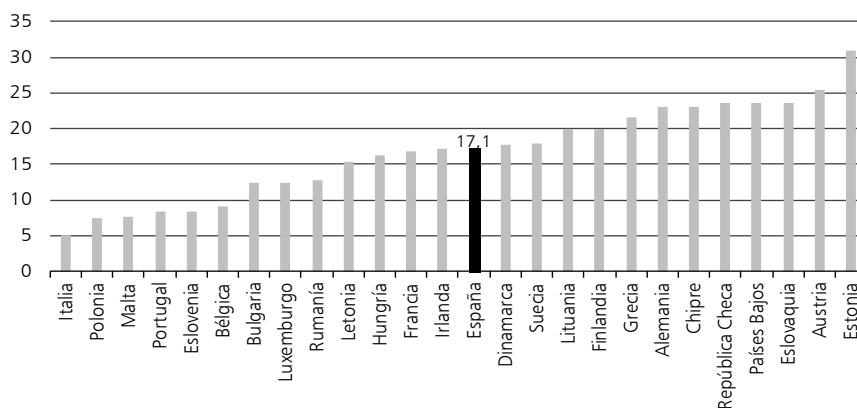
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA, POR NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO, 2000 Y 2008 (EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *Labour Force Survey* (Eurostat).

GRÁFICO 4

BRECHA SALARIAL EN LA UNIÓN EUROPEA, 2007 (EN PORCENTAJE)



Nota: Brecha salarial: diferencia de los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres ocupados, como porcentaje respecto a los ingresos brutos medios por hora de los hombres.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *Earning Survey* (Eurostat).

aparejada mayor frecuencia de interrupciones en la trayectoria laboral ligadas a la maternidad o a los cuidados de larga duración. Así, hay estudios que constatan que estas interrupciones tienen una penalización en los salarios que es mayor en las mujeres (Cebrián y Moreno, 2015).

Con todo, si bien es cierto que la tasa de participación laboral en España sigue estando condicionada por estas circunstancias, también lo es que lo hace en menor medida que en el pasado y que es más marcada en las mujeres con menores estudios, no teniendo apenas efecto en las mujeres con estudios superiores (CES, 2016)⁴.

En definitiva, esta mejora educativa de las mujeres que se incorporaban al mercado laboral, junto a una mayor experiencia profesional acumulada en el mercado de trabajo gracias a unas trayectorias laborales más estables respecto a épocas anteriores, explican la reducción de la brecha salarial en esos años, como señala de manera unánime la literatura. Conviene subrayar que la explicación no reside en

⁴ Los diferentes efectos de la maternidad en la participación laboral de las mujeres por nivel de estudios están asociados al diferente coste de oportunidad del abandono del mercado de trabajo en función del número de años dedicados a la formación.

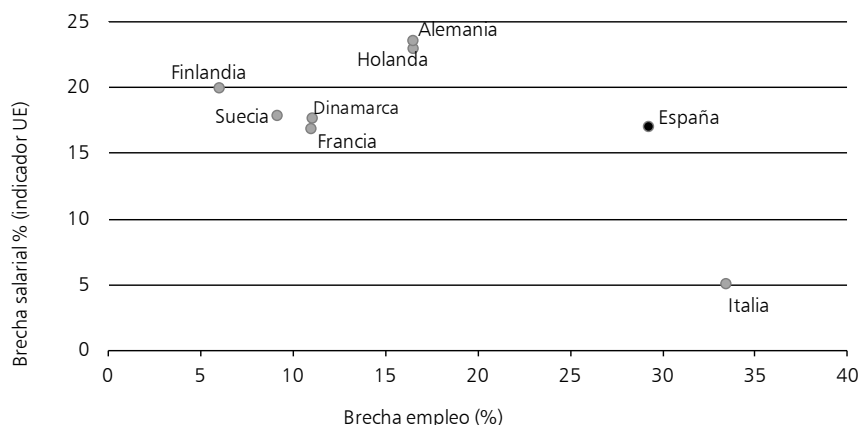
el aumento de la tasa de actividad femenina, que sigue estando por debajo de muchos países europeos, en especial de los nórdicos, sino en la composición de la misma, con un peso creciente entre las ocupadas de aquellas con niveles educativos medios y superiores (alcanzando el 65 por ciento sobre el total de ocupadas, frente al 54 por ciento en el caso de los ocupados), así como un progresivo aumento de su capital humano.

Esta mejora del capital humano de las mujeres hizo descender la brecha salarial, situando a España en un nivel intermedio respecto al conjunto de la Unión Europea, aunque todavía muy por debajo de países como Alemania, Finlandia, Dinamarca o Suecia, con tasas de actividad femenina mucho mayores (gráfico 4).

Las explicaciones sobre las diferencias existentes en la brecha salarial entre países son diversas, aunque un factor de peso sobre la posición relativa de España respecto a otros países es el sesgo en la selección de la muestra estudiada (población ocupada) que se conoce como efecto de selección positiva. Esto es, el cálculo de la brecha salarial en los países en los que la tasa de actividad femenina es baja, como sería el caso de España o Italia, se estaría realizando

GRÁFICO 5

RELACIÓN ENTRE BRECHA EN EL EMPLEO Y BRECHA SALARIAL EN VARIOS PAÍSES DE LA UE(*), 2007



Notas: (*) Brecha en el empleo: diferencia de la población activa de mujeres y hombres (15-64 años), como porcentaje a la población activa de los hombres.

Brecha salarial: diferencia de los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres ocupados, como porcentaje respecto a los ingresos brutos medios por hora de los hombres.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *Earning Survey* (Eurostat).

comparando la media de la distribución de salarios de dos grupos heterogéneos: el de todos los hombres (con una tasa de actividad elevada en todos los países) con un grupo menor pero más "selecto" de mujeres con salarios promedios más altos, dado su mayor capital humano (en comparación con el total de la población ocupada masculina). La comparación de dos grupos seleccionados de forma diferente resultaría en una menor brecha salarial. En cambio, en los países donde la tasa de participación de las mujeres es más parecida a la de los hombres la brecha se calcula comparando dos grupos de población más homogéneos, lo que daría lugar a brechas salariales más elevadas. El resultado de este efecto de selección positiva es una relación inversa entre brecha salarial y brecha en el empleo, puesto que la brecha salarial aumenta cuanto más baja es la brecha de género en el empleo (Olivetti y Petrolongo, 2008) (gráfico 5)⁵.

Al margen de que la brecha salarial en España hubiera descendido y fuera menor que

⁵ Estos mismos estudios mostraban que en los países cuya tasa de actividad femenina era baja la brecha salarial aumentaba cuando esta se calculaba teniendo en cuenta los salarios (imputados) de las mujeres no ocupadas e inactivas (Olivetti y Petrolongo, 2008).

en otros países (aunque infraestimada por el efecto de selección positiva), lo cierto es que persistía un nivel de desigualdad salarial no desdeñable en 2007, en torno al 17 por ciento. Las razones explicativas de esta situación, como constatan un buen número de trabajos, estarían vinculadas a la persistencia de ciertos roles sociales que han venido determinando las trayectorias educativas y profesionales de las mujeres, con una clara consecuencia en términos de segregación ocupacional, ya sea por decisión de las mujeres o de la empresa, o por las dos conjuntamente.

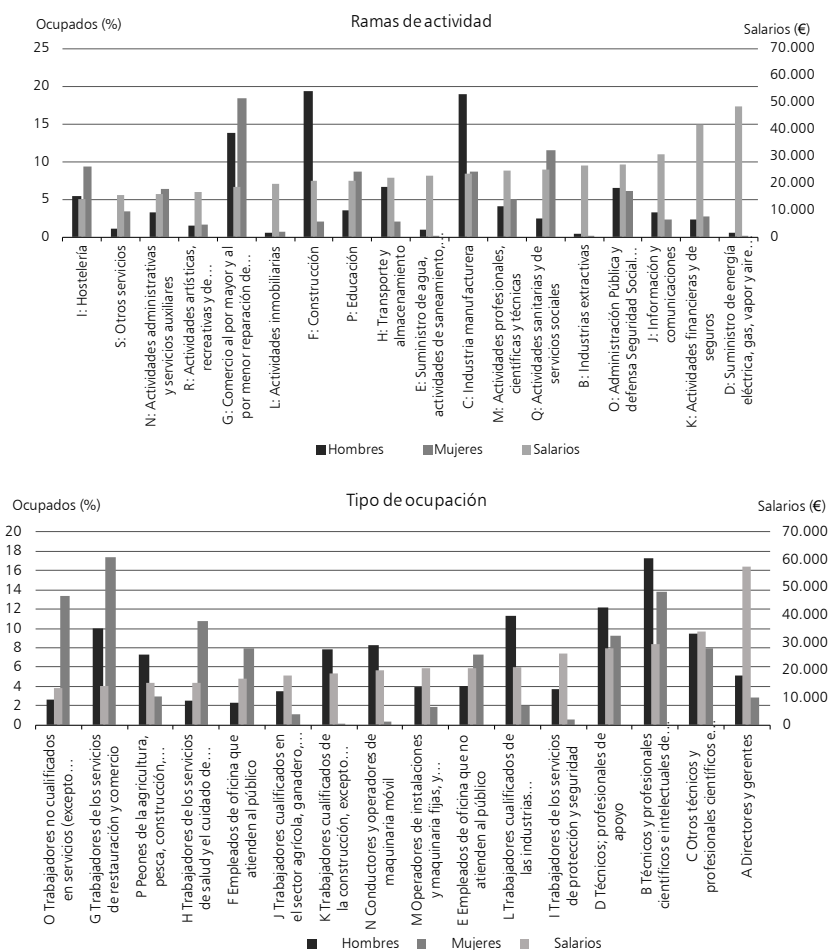
Así, tanto en los estudios profesionales como en los universitarios se aprecia concentración y segregación en el campo de la formación por sexo, existiendo una alta concentración de mujeres en ramas relacionadas con la administración y la sanidad y, en cambio, baja presencia femenina en las denominadas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Esta diferente orientación en los estudios tiene su correlato en la segregación ocupacional (vertical) y por ramas de actividad (horizontal). Los datos muestran, además, que esa segregación está asociada a ocupaciones y sectores en los que los salarios medios anuales son menores (gráfico 6).

Este es precisamente el resultado al que han llegado los análisis sobre la brecha salarial ajustada en España. En ellos se constata que las mujeres perciben menores salarios, incluso con el mismo nivel de formación y experiencia profesional que los hombres, por su segregación ocupacional en determinados sectores, ocupaciones y empresas. Además, afirman que esa segregación es la que explica buena parte de la brecha salarial total, dada la alta concentración de mujeres en sectores, empleos y empresas feminizadas con salarios medios menores que los de los hombres (para un repaso de estos trabajos véase Murillo y Simón, 2014 y Conde-Ruiz y Marra, 2016a).

Asimismo, al igual que sucede en otros países, en España también hay constatación empírica de la existencia de un componente distributivo en la brecha salarial. Esto significa que las diferencias salariales por género no se mantienen constantes a lo largo de la distribución salarial, sino que aumentan en el extremo superior de la misma, lo que se conoce como “techo de cristal” (De la Rica, Dorado y Vargas, 2010). En estos trabajos se ha mostrado, además, que es en los complementos salariales, cuyo peso es mayor en los salarios de los hombres que en los de las mujeres (31,5 por ciento frente al 25,6 por ciento), donde se registra la brecha salarial más elevada, próxima al 40 por ciento.

GRÁFICO 6

DISTRIBUCIÓN OCUPACIONAL Y RAMAS DE ACTIVIDAD, POR SALARIO Y SEXO, 2008



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Y es que los complementos salariales suelen establecerse en función de criterios que benefician en mayor medida a los hombres, como por ejemplo la antigüedad (debido a la mayor temporalidad del empleo femenino así como a la mayor frecuencia de interrupciones en su vida laboral), la disponibilidad horaria o la prolongación de la jornada.

4. LA DESIGUALDAD SALARIAL EN ESPAÑA EN EL CONTEXTO DE LA CRISIS Y LA RECUPERACIÓN

4.1. Tendencias macro

Una vez conocidos los antecedentes de la brecha salarial, tanto en cuanto a su marco teórico como en cuanto a su evolución en España antes de la crisis económica, corresponde examinar su evolución desde el cambio de ciclo en 2008. Para ello, se diferenciarán dos subperiodos: el correspondiente a los años más intensos de la crisis económica, entre 2008 y 2012, y el referido al comienzo de la recuperación, a partir de 2013. La fuente de referencia para el estudio de los salarios en España es la *Encuesta de Estructura Salarial*, de publicación cuatrienal, cuya última edición es del año 2014. En los años en los que no se publican estos datos se realiza la *Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)* que aporta información hasta el año 2016. Para el análisis de la brecha salarial no ajustada se utilizará como fuente la EAES puesto que, aunque se base en estimaciones y no es tan precisa como la cuatrienal, permite analizar dos años más de la etapa de la recuperación y así tener una perspectiva temporal algo más completa⁶. Para el análisis en perspectiva comparada en el ámbito europeo se recurrirá al indicador de referencia que ofrece Eurostat, que aporta datos hasta 2016.

La brecha salarial en España en el periodo analizado muestra una tendencia contracíclica: aumentó durante la crisis, pero no desde su inicio sino a partir del aumento de su intensidad (entre 2010 y 2012), para comenzar a des-

⁶ Para una explicación metodológica detallada sobre las dos encuestas, véase INE (2018).

cender a partir de 2013, coincidiendo con el comienzo de la recuperación económica y del empleo (gráfico 7). En el periodo más álgido de la crisis la brecha salarial llegó a alcanzar casi el 19 por ciento, situando a España en una posición relativa respecto a los países europeos peor que la que tenía antes de la crisis, cuando ocupaba una posición intermedia⁷. Durante la recuperación económica, en cambio, la brecha salarial registró una caída que fue especialmente intensa en 2014 y más suave en los años posteriores, hasta alcanzar el 14,2 por ciento en 2016. Esta caída hizo que España retomara nuevamente una posición cercana al promedio europeo, que a su vez también había descendido, pasando del 16,8 por ciento en 2007 al 14,3 en 2016 (gráfico 8).

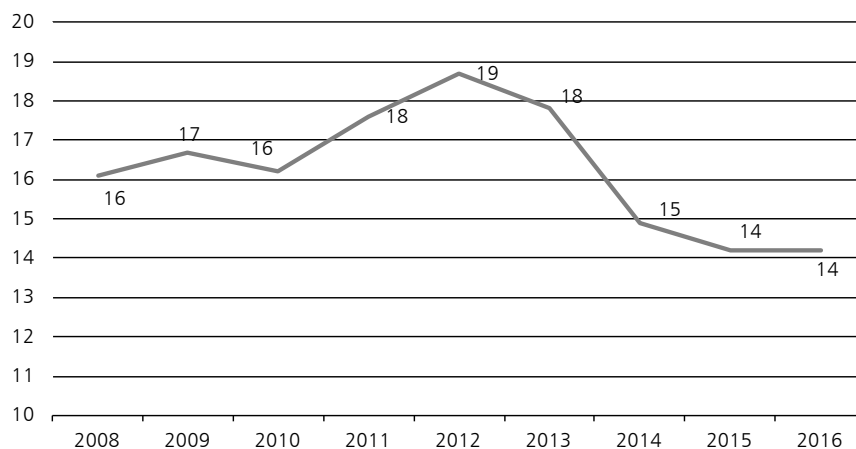
Esta evolución contracíclica de la brecha salarial en España no se produjo de forma generalizada en el resto de países de la Unión Europea. De hecho, en los países del entorno europeo no hubo un patrón claro sino bastante heterogeneidad tanto en lo que se refiere a su tendencia, como a la intensidad de los cambios registrados. Así, en los años de mayor intensidad de la crisis la brecha salarial descendió en algunos países, entre los que se encontraban los nórdicos, mientras que en otros aumentó, como en España y otros países del sur mediterráneo. Las diferencias entre países en la evolución fueron importantes, sobre todo si comparamos los extremos, donde encontramos descensos pronunciados de la brecha salarial (de hasta casi 10 puntos porcentuales en Lituania) frente a importantes aumentos (casi 6 puntos porcentuales en Portugal). En el periodo de la recuperación nuevamente encontramos diferencias, aunque menos acentuadas, debido en parte a que se trata de un periodo temporal algo más corto. España fue el país que registró uno de los mayores descensos, mientras que en Portugal aumentó nuevamente (gráfico 9).

La llegada de la crisis, pues, truncó la tendencia descendente que venía registrando la brecha salarial en España en el periodo anterior. Este cambio de tendencia ha de entenderse, como es obvio, por la evolución de los salarios de hombres y mujeres. No obstante, conviene especificar el sentido de las variaciones salaria-

⁷ Para un análisis de la brecha ajustada durante la crisis económica véase Brindusa, Conde-Ruiz y Marra (2018) y Murillo y Simón (2014).

GRÁFICO 7

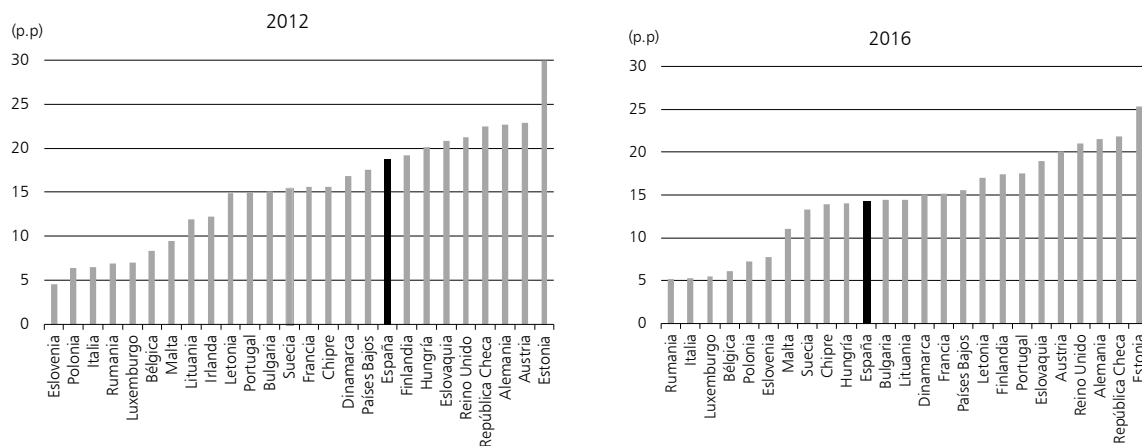
EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA, 2008-2016 (EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *Earning Survey* (Eurostat).

GRÁFICO 8

BRECHA SALARIAL EN EUROPA, 2012 Y 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *Earning Survey* (Eurostat).

les de unos y otras, puesto que serían indicativas de situaciones laborales distintas. Los datos de España para el periodo de la crisis (2008-2012) muestran que el aumento de la brecha respondió a un aumento de los salarios medios por hora de los hombres (9,2 por ciento) mayor que el de las mujeres (7,2 por ciento), lo que hizo que

las diferencias salariales por sexo aumentaran. Es decir, tomando el periodo en su conjunto, se registraron subidas salariales en ambos sexos, si bien desiguales. Sin embargo, atendiendo a la evolución anual se constata que el repunte de la brecha salarial en 2010 obedeció a un leve descenso de los salarios de las mujeres que se

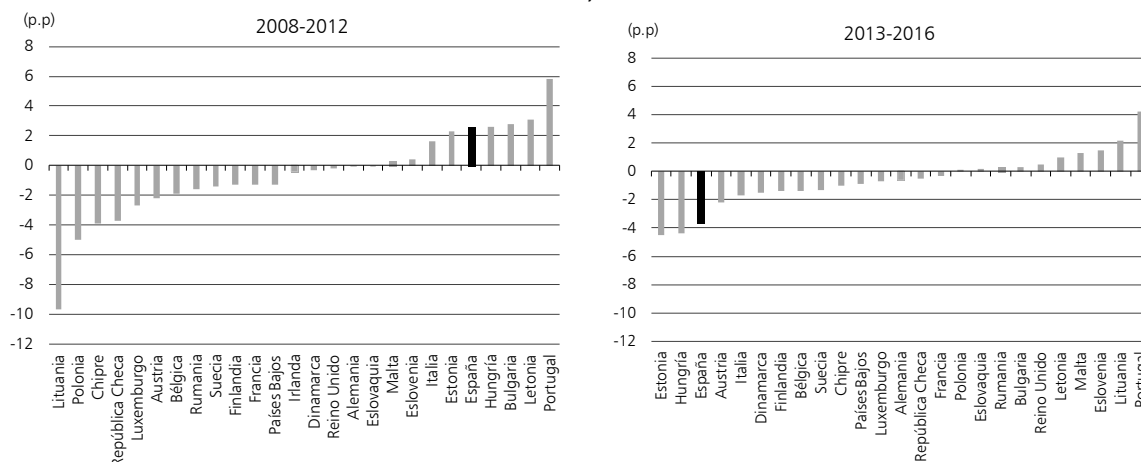
mantuvo hasta 2012, frente a un incremento, ligero también, de los salarios de los hombres en esos dos años (gráfico 10).

Cabe pensar que este aumento de la brecha salarial obedecería a un cambio en los mismos factores explicativos de su evolución descendente durante la etapa previa a la crisis,

esto es, a la composición de la población ocupada y su distribución productiva. En este sentido, algunos autores sostienen que el aumento de la brecha tuvo su origen, de un lado, en el mayor impacto de la crisis en los sectores más intensivos en mano de obra, como la construcción, de modo que la población ocupada masculina poco cualificada y con salarios más

GRÁFICO 9

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LA UE, 2008-2012 Y 2013-2016

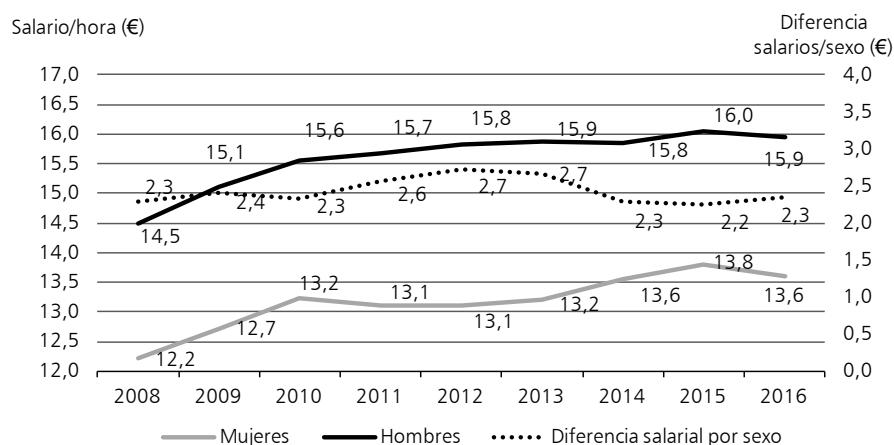


Notas: Se presenta la diferencia del último año respecto al primero de cada periodo. P.p.: Puntos porcentuales.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *Earning Survey* (Eurostat).

GRÁFICO 10

SALARIOS MEDIOS POR HORA DE HOMBRES Y MUJERES EN ESPAÑA, 2008-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* (INE).

bajos habría sido expulsada del empleo. De esta manera, el efecto de selección positiva se habría trasladado durante la crisis a la población masculina ocupada, que se redujo en la parte baja de su distribución salarial de modo que aumentaron sus salarios medios (Conde-Ruiz, 2016b; Dolado, 2017).

Por otro lado, y como consecuencia de la intensidad de la destrucción del empleo masculino durante la crisis, se habría producido lo que se conoce como el fenómeno del “trabajador añadido”, esto es, la incorporación al mercado laboral de mujeres que hasta entonces se habían mantenido fuera de él, con el fin de suplir la pérdida del empleo del sustentador principal⁸. Muchas de estas mujeres tenían por lo general un nivel de formación medio o bajo, lo que explicaría que el promedio de los salarios de las mujeres creciera a un ritmo menor que el de los hombres.

Pero para entender el comportamiento de la distribución de los salarios de ambos sexos es importante también tener en cuenta el comportamiento en su parte superior. A este respecto, hay estudios que constatan que durante la crisis hubo un tratamiento más desfavorable en términos de ingresos salariales para las mujeres situadas en la parte alta de la distribución de ingresos, en consonancia con el fenómeno de techo de cristal (Murillo y Simón, 2014)⁹.

Durante los años de la recuperación económica y del empleo se observa un nuevo cambio de tendencia de la brecha salarial, descendente esta vez, que obedece a un mayor crecimiento de los salarios entre las mujeres que entre los hombres (2,9 por ciento frente a 0,5 por ciento entre 2013 y 2016). Cabe plantear como una de las posibles causas de esta mejora de los salarios medios de las mujeres la caída de tasa de actividad de las mujeres extranjeras en todos los grupos de edad por debajo de los 55 años a partir de 2012, mientras crecía la tasa de actividad de las mujeres españolas (CES, 2016). Es decir, la salida del mercado de trabajo de las mujeres extranjeras, normalmente situadas en la cola de la distribución salarial, podría haber estado detrás del crecimiento medio de

⁸ Este hecho, además vendría respaldado por el aumento de la tasa de actividad de las mujeres de edades medias en los años más intensos de la crisis (CES, 2016).

⁹ Para el caso concreto de la brecha salarial entre los directivos, véase Cerviño (2018).

los salarios de las mujeres. Se trata de una explicación tentativa que habría que comprobar junto con otras que puedan dar cuenta de este cambio de tendencia en el contexto de la recuperación.

4.2. Análisis desagregado

Estas tendencias macro de la evolución de la brecha salarial serían indicativas del comportamiento agregado de la distribución salarial de hombres y mujeres. Es interesante conocer, además, el modo en que han evolucionado los salarios por sexo y su impacto en la brecha salarial de forma desagregada en los dos subperiodos considerados. A expensas de un estudio más detallado de los microdatos de la *EAES*, y a partir de los datos que proporciona el INE, se presentan los resultados por sector, ocupación, tipo de jornada, contrato y edad de la población ocupada. Este análisis se hará a partir de los salarios medios anuales para cada tipo de variable¹⁰.

Los datos de la evolución por ramas de actividad revelan que la brecha descendió en algunos sectores, de manera pronunciada en varios de ellos, tanto durante la crisis como en la recuperación. Se trata de sectores masculinizados, como los de transporte y almacenamiento o industrias extractivas (gráfico 11). En otros, por el contrario, se registraron aumentos en los dos periodos, siendo en su mayoría sectores feminizados, como actividades sanitarias y servicios sociales. Un tercer grupo estaría compuesto por sectores cuya evolución respecto a la brecha salarial fue contracíclica, es decir, aumentó durante la crisis pero bajó con la recuperación. En él encontramos sectores masculinizados, como la construcción y la energía y el gas, pero también sectores feminizados, como la educación, que registró un elevado incremento de la brecha durante la crisis. El cuarto grupo correspondería a sectores con una evo-

¹⁰ No es posible realizar este análisis a partir de los datos medios por hora (lo que permitiría controlar el efecto de la jornada laboral y el tipo de contrato) porque la desagregación que pone a disposición el INE es limitada. La información sobre salarios medios por hora de la *EAES* tan solo se ofrece para 3 variables: tipo de contrato, sectores productivos y ocupaciones. Estas dos últimas variables, además, ofrecen categorías muy amplias que empobrecen el análisis. Así, los sectores productivos se agrupan en: “Construcción”, “Industria” y “Servicios”; y las ocupaciones en: “Alta”, “Media” y “Baja”.

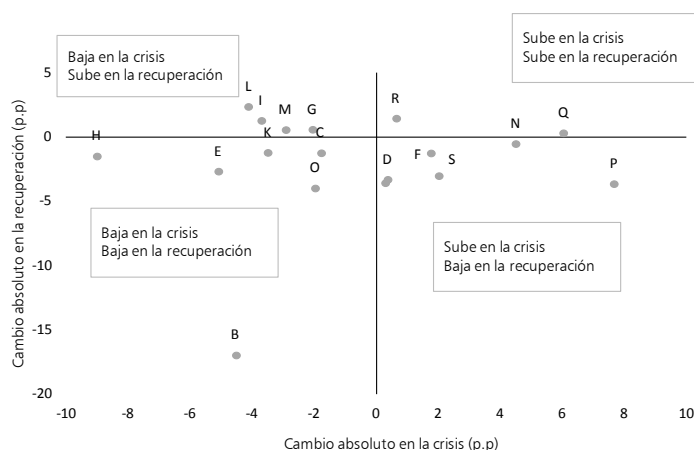
lución procíclica de la brecha salarial, que disminuyó durante la crisis y aumentó durante la recuperación. En este caso, se trata en su mayoría de sectores feminizados, como la hostelería o el comercio (para una información detallada de las subidas en cada uno de ellos véase el gráfico 17 del Anexo).

Atendiendo a las ocupaciones, observamos que durante la crisis, en términos generales, la brecha salarial bajó o se mantuvo en buena

parte de ellas, si bien destaca su aumento entre los técnicos cualificados de la salud. En el resto de ocupaciones la brecha salarial descendió o se mantuvo durante la recuperación, a excepción de los trabajadores cualificados de la construcción, entre los que la brecha salarial aumentó de manera notable durante la recuperación, o los directivos, entre los que también aumentó la brecha pero de manera más suave (gráfico 12).

GRÁFICO 11

RELACIÓN ENTRE LA EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DURANTE LA CRISIS Y LA RECUPERACIÓN, POR RAMAS DE ACTIVIDAD



- B: Industrias extractivas
- C: Industria manufacturera
- D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- F: Construcción
- G: Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas
- H: Transporte y almacenamiento
- I: Hostelería
- J: Información y comunicaciones
- K: Actividades financieras y de seguros
- L: Actividades inmobiliarias
- M: Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N: Actividades administrativas y servicios auxiliares
- O: Administración Pública y defensa Seguridad Social obligatoria
- P: Educación
- Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales
- R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- S: Otros servicios

Notas: Se presenta la diferencia del último año respecto al primero de cada periodo. P.p.: Puntos porcentuales.

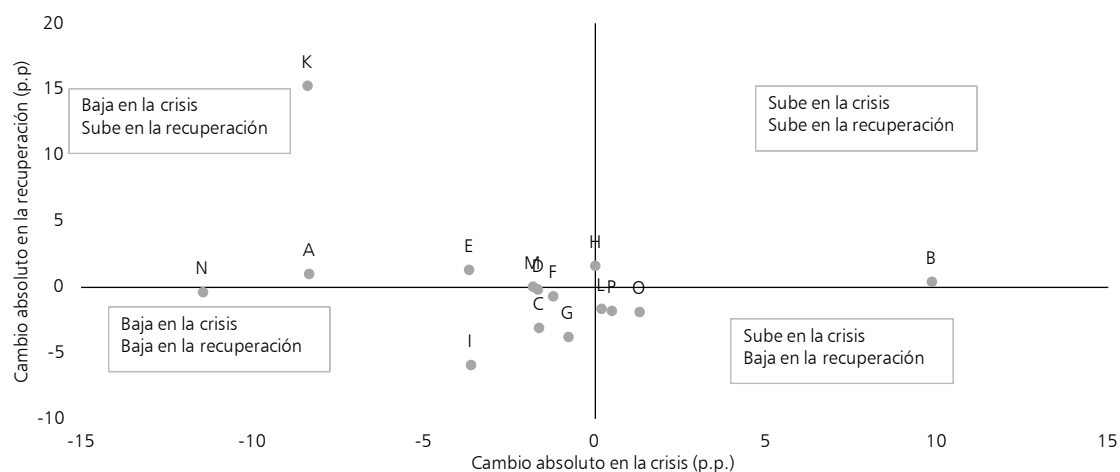
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* (INE).

Por otro lado, la subida de la brecha durante la crisis se concentró sobre todo entre los ocupados mayores de 50 años, entre los que tenían un empleo indefinido y, en menor medida, entre los que tenían jornada a tiempo completo. En cambio, descendió de manera notable entre la población más joven y entre los empleados a tiempo parcial. Sin embargo, durante la recuperación la brecha salarial descendió de forma generalizada, de modo que disminuyó para todos los tipos de contrato, tipos de jornada laboral y grupos de edad, a excepción de la población de mayor edad, donde siguió aumentando de manera notable.

Se observa, pues, que la brecha salarial a nivel desagregado tuvo un comportamiento heterogéneo, siendo difícil poder establecer un criterio que ayude a entender esta variabilidad con la información analizada. Los datos parecen indicar que la brecha durante la crisis aumentó en algunos de los sectores masculinizados y subió en los feminizados. Queda, por tanto, mucho camino por hacer en este ámbito de estudio, así como en líneas de investigación futuras que pueden ser de gran interés. A este respecto, y como señalan algunos autores (Murillo y Simón, 2014), será interesante analizar el efecto que hayan podido tener otros

GRÁFICO 12

RELACIÓN ENTRE LA EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DURANTE LA CRISIS Y LA RECUPERACIÓN, POR OCUPACIONES



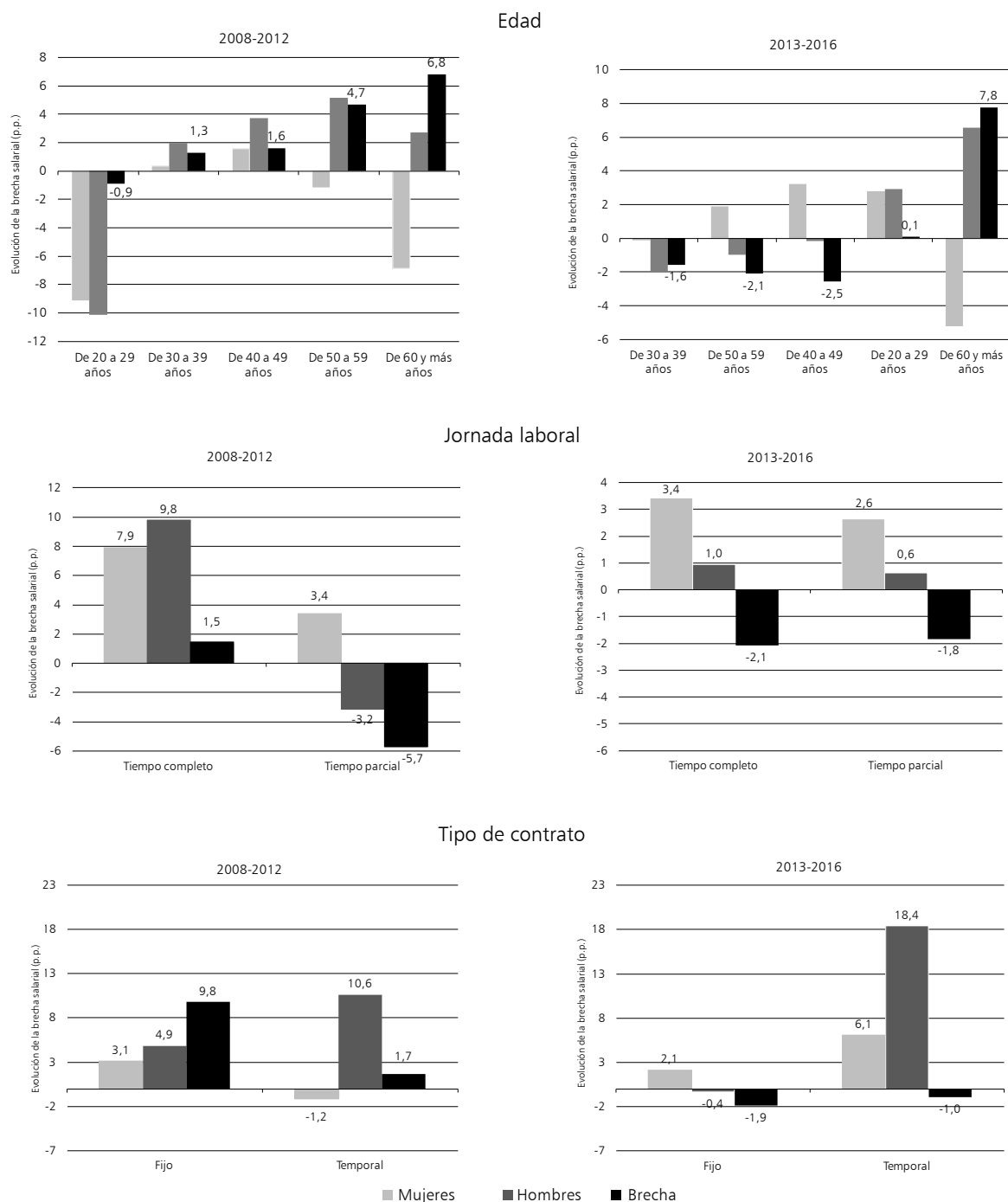
- A. Directores y gerentes
- B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza
- C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- D. Técnicos, profesionales de apoyo
- E. Empleados de oficina que no atienden al público
- F. Empleados de oficina que atienden al público
- G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio
- H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas
- I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
- K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas
- L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas
- M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores
- N. Conductores y operadores de maquinaria móvil
- O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)
- P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes

Notas: Se presenta la diferencia del último año respecto al primero de cada periodo. P.p.: Puntos porcentuales.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* (INE).

GRÁFICO 13

EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS DE HOMBRES Y MUJERES Y DE LA BRECHA SALARIAL, POR EDAD, TIPO DE JORNADA LABORAL Y TIPO DE CONTRATO (EN P.P.)



Nota: P.p.: Puntos porcentuales.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* (INE).

factores como la negociación colectiva, especialmente tras la reforma laboral de 2012, al aumentar la flexibilidad en la fijación de los salarios.

4.3. La brecha salarial en 2016: qué nos ha dejado la crisis

Una vez analizada la evolución durante la crisis y los primeros años de la recuperación económica, resulta interesante estudiar el efecto neto de los cambios acontecidos sobre la brecha salarial en 2016 y la distribución de la mejora observada a nivel macro en cada una de las variables analizadas.

■ **Sectores productivos.** En comparación con el periodo anterior a la crisis, se observa una bajada generalizada de la brecha salarial en casi todos los sectores, siendo más pronunciados los descensos registrados en los que presentan baja presencia de mujeres (industrias extractivas, transporte y almacenamiento o suministros de agua). Tras la crisis, no obstante, hubo algunos sectores cuyas diferencias salariales por género aumentaron con respecto al periodo anterior. Estos casos, y a excepción de la construcción, se produjeron en sectores feminizados (educación, actividades sanitarias y administrativas) (gráfico 14).

■ **Ocupación.** También se registra un descenso generalizado de la brecha salarial en todas las ocupaciones. Además, los mayores descensos se registran en ocupaciones masculinizadas, y con salarios promedios más bajos (conductores y operadores de máquinas o peones de la agricultura, pesca, construcción e industrias manufactureras). De todas formas, también se producen subidas de la brecha salarial en algunas ocupaciones, sin que se encuentre una relación clara con su grado de feminización ni con el nivel salarial, puesto que se produce tanto en ocupaciones con salarios medios y con mayor presencia de hombres

(como trabajadores cualificados de industrias y de la construcción), como en ocupaciones feminizadas de salarios medios (técnicos y profesionales de la salud y enseñanza) y bajos (trabajadores no cualificados en servicios) (gráfico 14).

■ **Edad.** La brecha salarial, que ya era muy elevada entre la población de mayor edad, ha aumentado aún más para ese grupo desde el inicio de la crisis (10 puntos porcentuales), frente a un descenso, aunque ligero, de la brecha salarial en el resto de grupos de edad. (gráfico 15). La brecha salarial muestra, pues, una clara correlación positiva con la edad, que se ha agudizado en el transcurso de estos años.

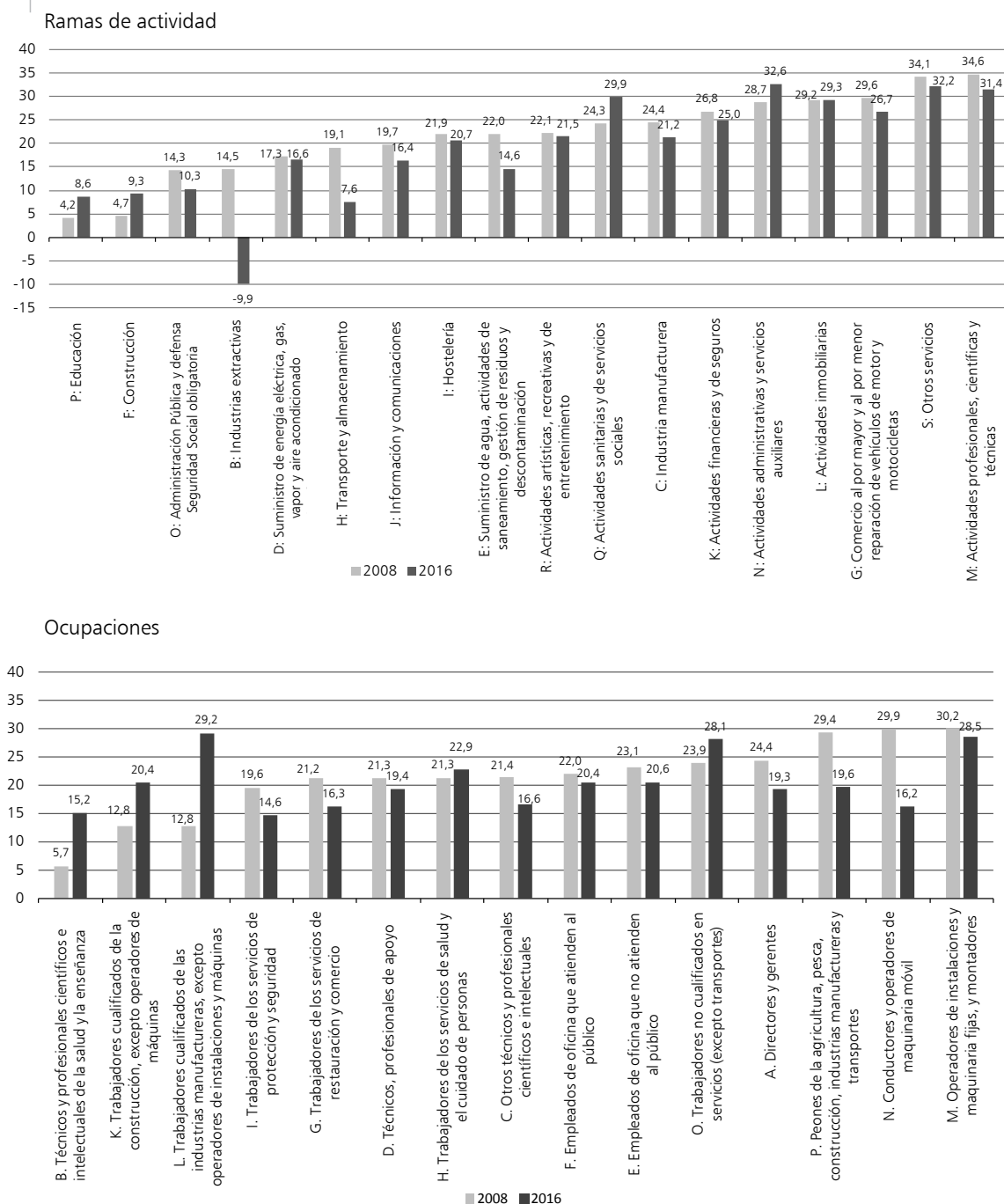
■ **El tipo de contrato.** Este factor no parece haber cambiado su relación con la brecha salarial. Sigue siendo más elevada en los ocupados con contratos fijos (en torno al 24 por ciento), llegando a duplicar a la de los ocupados con contrato temporal.

■ **Jornada laboral.** Su relación con la brecha salarial ha cambiado en este periodo tras una fuerte caída de la brecha salarial entre la población ocupada a tiempo parcial (de 6 puntos porcentuales), hasta situarse en el 6,6 por ciento frente al 15,2 por ciento entre la población con jornada completa, mientras que antes de la crisis los dos tipos de jornada presentaban brechas salariales muy similares (gráfico 15).

En términos agregados, esta relativa mejora de las diferencias salariales por género se refleja en la distribución salarial de cada sexo. El porcentaje de mujeres con salarios más bajos, próximos al salario mínimo interprofesional (SMI) ha aumentado en este período y se observa un aumento porcentual mayor en el grupo salarial medio alto y alto. Sin embargo, las mujeres en los intervalos salariales medios y altos siguen representando un porcentaje menor que en el caso de los hombres (gráfico 16).

GRÁFICO 14

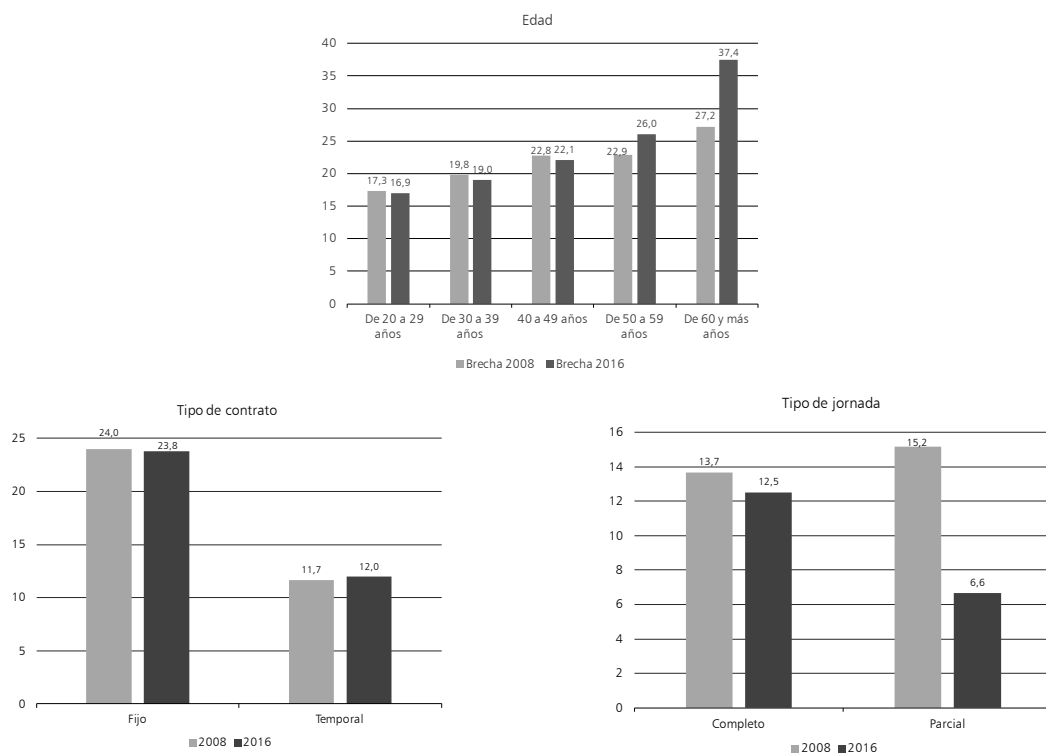
BRECHA SALARIAL POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN, 2008 Y 2016 (EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* (INE).

GRÁFICO 15

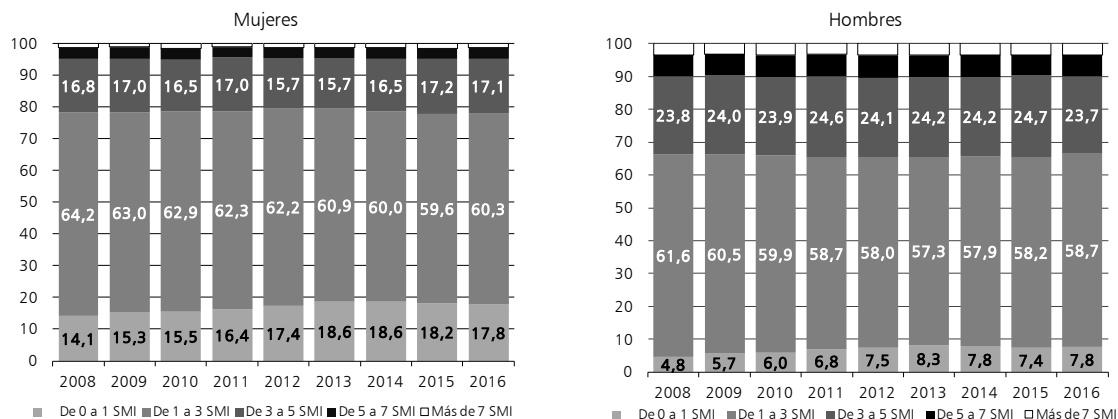
BRECHA SALARIAL POR EDAD, TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA, 2008 Y 2016 (EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* (INE).

GRÁFICO 16

DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS RESPECTO AL SMI, POR SEXO (EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* (INE).

CONCLUSIONES

En este trabajo se ha tratado de ofrecer una panorámica general de la evolución de la brecha salarial en el último ciclo económico, tratando de distinguir entre el periodo de crisis intensa y el de la recuperación. Se ha mostrado que la crisis económica truncó la tendencia descendente que venía registrando la brecha salarial debido a la mejora del capital humano de las mujeres que se incorporaban al mercado laboral.

El cambio de tendencia, sin embargo, no se produjo desde los primeros años de la crisis, sino cuando esta se hizo más intensa, de 2010 en adelante. Esta transformación de la evolución obedeció a un cambio en la composición de la población ocupada masculina, fruto de la pérdida de empleo de los trabajadores en los sectores productivos más afectados por la crisis (más intensivos en mano de obra y con salarios más bajos), lo que contribuyó a aumentar el salario medio de los ocupados. Pero además, el cambio de tendencia también está relacionado con la incorporación al mercado de trabajo durante la crisis de mujeres poco cualificadas y con menores salarios con el fin de compensar la pérdida de empleo de los hombres, de modo que se produjo un descenso del promedio salarial de las mujeres.

La evolución de la brecha salarial fue muy sensible al periodo de recuperación económica, notándose su descenso desde el primer año en el que la economía y el empleo comenzaron a remontar. Este descenso ha conseguido que la brecha se sitúe incluso por debajo de los niveles anteriores a la crisis. Con todo, tras una caída importante en 2014, la brecha se ha mantenido estable en los dos últimos años. Aunque habrá que observar su evolución en los próximos años, esta reciente estabilidad sugiere que la brecha pueda mantenerse, dada la persistencia aún de segregación por género, el principal factor explicativo de la brecha salarial en España.

A nivel desagregado y en términos generales, se observa una tendencia a la baja de la brecha salarial durante la crisis en los sectores y ocupaciones con mayor presencia de hombres, lo que reflejaría el mayor impacto de la crisis que sufrieron. En cambio, los sectores más feminizados registran, en términos generales, una subida de la brecha salarial.

Este artículo ha puesto de relieve que ha habido mucha variación en la evolución de la brecha de género, lo que apunta a la necesidad de seguir explorando explicaciones adicionales. Entre ellas habría que tener en cuenta la reforma laboral de 2012, en particular en cuanto a la negociación colectiva y al aumento de la flexibilidad salarial en el ámbito de las empresas.

Combatir la desigualdad de género pasa inevitablemente por tratar de reducir la brecha salarial. Para ello es imprescindible conocer su evolución y determinantes a fin de emprender políticas adecuadas, tanto para combatir la brecha por discriminación directa (como la iniciada emprendida en el Reino Unido consistente en la publicación de la brecha salarial de las empresas), como también la indirecta a través de políticas de gran espectro (De la Rica, 2018).

A este respecto, también habrá que prestar atención a tendencias que van a marcar el futuro del mercado de trabajo, como la digitalización. Algunos estudios muestran que sus efectos sobre las mujeres no serán muy marcados en términos netos de empleo, en tanto que crecerá la demanda de algunos sectores, como el de cuidados, muy feminizados pero también con menores salarios (Domenech *et al.*, 2018). Habrá pues que emprender políticas dirigidas a mejorar la valoración social de estos empleos de modo que obtengan mejoras salariales. Asimismo, la disminución de la brecha salarial necesitará de medidas que potencien la participación laboral femenina en los empleos relacionados con las STEM, cuya demanda se prevé que aumentará y en los que la presencia de mujeres es aún muy reducida (CES, 2018).

BIBLIOGRAFÍA

BRINDUSA, A.; CONDE-RUIZ, J.I., e I. MARRA (2018), *Brechas Salariales de Género en España*, Madrid, FEDEA, Estudios sobre la Economía Española 2018/06.

CABRALES, A. (2018), *Sobre el estilo negociador Estilo negociador y confianza: ¿Hay diferencias entre hombres y mujeres?* (extraído el 31 de mayo de: <http://nadaesgratis.es/cabrales/estilo-negociados-y-confianza-hay-diferencias-entre-hombres-y-mujeres>).

CEBRIÁN, I., y G. MORENO, G. (2008), "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos", *Economía Industrial*, nº 367.

— (2015), "The effects of gender differences in career interruptions on the gender wage gap in Spain", *Feminist Economics*, 21 (4): 1-27.

CERVIÑO, E. (2018), *Diferencias salariales en los niveles directivos*, Agenda Pública (extraído el 15 de mayo de: <http://agendapublica.elperiodico.com/diferencias-salariales-los-niveles-directivos/>).

CES (2016), *La participación laboral de las mujeres en España*, Colección Informes 05/2016, Madrid, Consejo Económico y Social de España.

— (2018), *Informe sobre el Futuro del trabajo*, Colección Informes 03/2018, Madrid, Consejo Económico y Social de España.

CONDE-RUIZ, J. I., e I. MARRA (2016a), *Gender Gaps in the Spanish Labour Market*, Madrid. FEDEA, Estudios sobre la Economía Española 2016/32.

— (2016b), *Brechas salariales de género en España*, *Zoom Económico*, Madrid, Laboratorio de la Fundación Alternativas.

DE LA RICA, S. (2018), *Tras el 8M: Cinco propuestas para la igualdad de oportunidades de género en el ámbito laboral*, (extraído el 20 de mayo de: <http://nadaesgratis.es/sara-de-la-rica/tras-el-8m-cinco-propuestas-para-la-igualdad-de-oportunidades-de-genero-en-el-ambito-laboral>).

DE LA RICA, S.; DOLADO, J. J., y R. VEGAS (2010), *Performance Pay and the Gender Pay Gap: Evidence from Spain*, Bonn, IZA, DP No. 5032.

DOLADO, J. J. (2017), "The Changing Nature of Gender Selection into Employment over the Great Recession", (extraído el 15 de mayo de: http://asesec.org/COSME/en/wp-content/uploads/sites/2/COSME-Newsletter_-J-Dolado_-Gender-Selection.pdf).

DOMENECH, R. et al. (2018), *¿Cuán vulnerable es el empleo en España a la revolución digi-*

tal?, BBVA Research (extraído el 25 de mayo de: <https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/cuan-vulnerable-es-el-empleo-en-espana-a-la-revolucion-digital/>).

EUROSTAT (2018), *Statistics explained* (extraído el 15 de mayo de: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

INE (2018), *Metodología de Encuesta de Estructura Salarial* (extraído el 2 de mayo de: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=metodologia&idp=1254735976596).

MURILLO, I., y H. SIMÓN (2014), "La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España", *Hacienda Pública Española*, 208 (1/2014): 31-76.

OCDE (2018), *OCDE Stat* (<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751>).

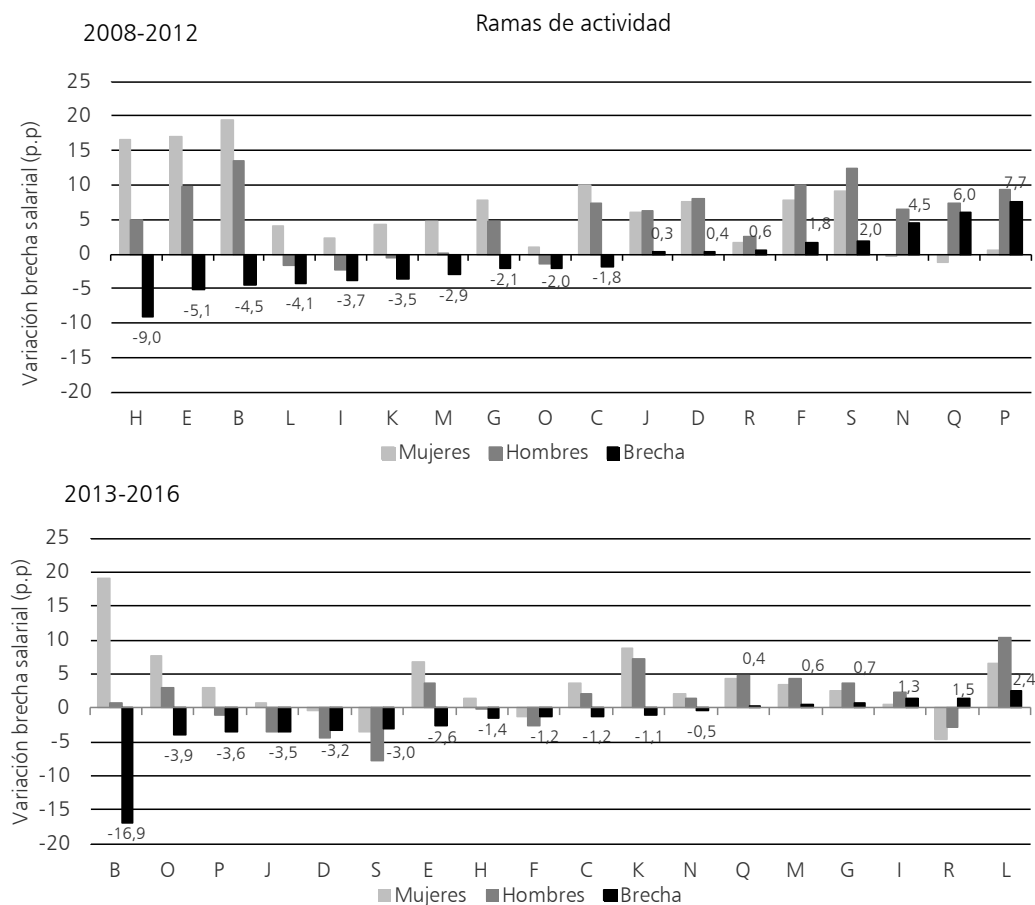
OIT (2018), *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso a favor de la igualdad*, Memoria del Director General, Ginebra, ILC. 107/DG/I/B.

OLIVETTI, C., y B. PETROLONGO (2008), "Unequal pay for Unequal Employment? A cross-country Analysis of Gender Gaps", *Journal of Labour Economics*, 26: 621-654.

ANEXO

GRÁFICO 17

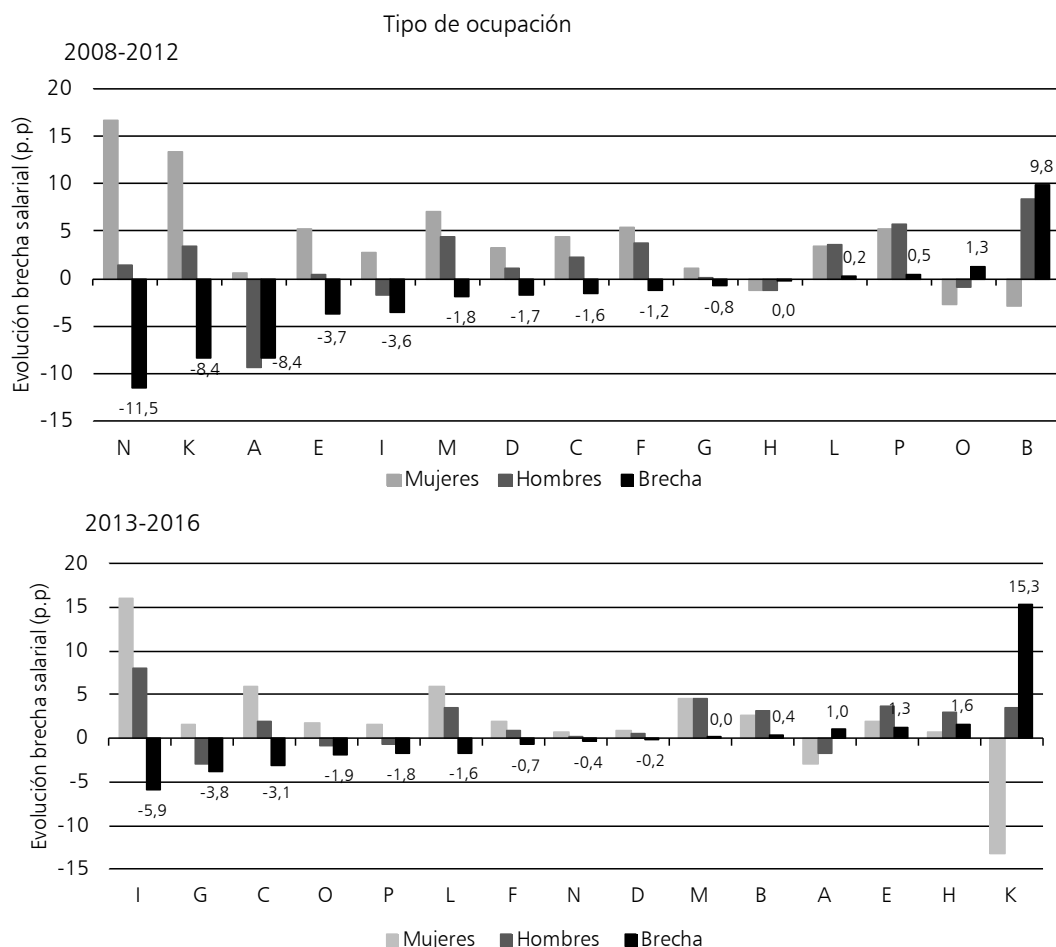
EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS DE HOMBRES Y MUJERES Y DE LA BRECHA SALARIAL, POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y OCUPACIONES, 2008-2012 Y 2013-2016



- B: Industrias extractivas
 C: Industria manufacturera
 D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
 E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
 F: Construcción
 G: Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas
 H: Transporte y almacenamiento
 I: Hostelería
 J: Información y comunicaciones
 K: Actividades financieras y de seguros
 L: Actividades inmobiliarias
 M: Actividades profesionales, científicas y técnicas
 N: Actividades administrativas y servicios auxiliares
 O: Administración Pública y defensa Seguridad Social obligatoria
 P: Educación
 Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales
 R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
 S: Otros servicios

ANEXO
GRÁFICO 17 (CONTINUACIÓN)

EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS DE HOMBRES Y MUJERES Y DE LA BRECHA SALARIAL, POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y OCUPACIONES, 2008-2012 Y 2013-2016



- A. Directores y gerentes
 B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza
 C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales
 D. Técnicos, profesionales de apoyo
 E. Empleados de oficina que no atienden al público
 F. Empleados de oficina que atienden al público
 G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio
 H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas
 I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
 K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas
 L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas
 M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores
 N. Conductores y operadores de maquinaria móvil
 O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)
 P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes

Nota: P.p.: Puntos porcentuales.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* (INE).

El empleo autónomo de las mujeres en España

BEGOÑA CUETO*

RESUMEN

En este artículo se ofrece un panorama del empleo autónomo femenino en España. En primer lugar, se muestran algunos de los argumentos que tratan de explicar la menor propensión al autoempleo entre las mujeres. A partir de los datos de la EPA se explican las características del empleo autónomo femenino, caracterizado por una mayor presencia de mujeres universitarias que en el autoempleo masculino y por una mayor concentración en ramas de actividad (comercio, hostelería y actividades profesionales, científicas y técnicas). Finalmente, se explica la vinculación de esta forma de empleo con la conciliación de la vida familiar y laboral.

1. INTRODUCCIÓN

El empleo autónomo se ha convertido en los últimos años en un fenómeno de gran interés en el estudio del mercado de trabajo. Los análisis sobre la ocupación por cuenta propia han aumentado a la vez que también se ponían en marcha numerosos programas de fomento de esta forma de empleo, lo que se puede relacionar con, al menos, dos razones:

* Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Oviedo (bcueto@uniovi.es).

por una parte, la vinculación al emprendimiento y, por otra, su consideración como una alternativa al desempleo. Ambas causas ponen de manifiesto una de las características del autoempleo, como es su heterogeneidad. Bajo este concepto se engloban trabajadores independientes y empleadores, personas que quieren ser sus propios jefes y otros que no encuentran empleo por cuenta ajena, negocios tradicionales e innovadores. Esta diversidad aumenta la complejidad del análisis y dificulta la posibilidad de extraer conclusiones que sean válidas para todo el colectivo.

Uno de los rasgos que caracterizan el empleo autónomo es la baja representación femenina. En general, se encuentra que las tasas de autoempleo femenino son sustancialmente menores que las masculinas (Verheul, Stel y Thurik, 2006). Además, esta brecha se mantiene en el tiempo, a pesar de que se ha reducido ligeramente. Tal y como se puede observar en el gráfico A.1 del Anexo, los datos correspondientes a 2016 para una selección de países de la OCDE muestran la existencia de una brecha de género en las tasas de autoempleo, que parece ser más elevada conforme mayor es la incidencia del autoempleo en el país.

La literatura sobre autoempleo femenino ha tratado de explicar las causas de la menor propensión a esta forma de ocupación entre

las mujeres (Koellinger, Minniti y Schade, 2013; Simoes, Crespo y Moreira, 2016). Entre las razones para este resultado se encuentran factores relacionados con la aversión al riesgo, la discriminación en el acceso a financiación o el menor capital social (Simoes, Crespo y Moreira, 2016), así como en una menor confianza de las mujeres en sus habilidades emprendedoras (Koellinger, Minniti y Schade, 2013). En el caso español, Noguera *et al.* (2015) y Noguera, Alvarez y Urbano (2013) concluyen la mayor relevancia de las instituciones informales para explicar la iniciativa emprendedora entre las mujeres. El reconocimiento social, la existencia de redes o la visibilidad de mujeres emprendedoras puede contribuir a aumentar el autoempleo femenino en mayor medida que aspectos formales (nivel educativo o ingresos).

Otros autores han enfatizado el diferente peso de los factores sociales sobre los económicos en la decisión de ser ocupado por cuenta propia. Así, los hombres priorizarían los segundos –situación económica, acceso al crédito– y las mujeres los primeros (Georgellis y Wall, 2005). Es decir, la conciliación familiar y la maternidad influirían en la decisión de ser autónomas más que los factores económicos. De hecho, uno de los resultados de la evidencia empírica sobre el tema es la mayor probabilidad de las mujeres de elegir el autoempleo como una forma de conciliar la vida laboral con la familiar. La flexibilidad que se supone a esta forma de trabajo puede actuar como un incentivo para las mujeres que tienen hijos, pues les permite elegir su horario o su lugar de trabajo, de forma que la conciliación entre vida familiar y laboral puede ser menos difícil de conseguir. No obstante, investigaciones recientes señalan que estos resultados pueden estar basados en estereotipos y que, realmente, los determinantes del autoempleo no son tan diferentes para hombres y para mujeres (Saridakis, Marlow y Storey, 2014).

El objetivo con el que se plantea este artículo es ofrecer un panorama del autoempleo femenino en España. Para ello, en primer lugar, se ofrece una breve discusión sobre la definición de empleo autónomo y sobre algunos términos muy relacionados como puede ser “falso autónomo” o autónomo dependiente. El siguiente apartado se dedica propiamente a la caracterización del autoempleo femenino, en términos de rasgos socioeconómicos, ocupación y rama de actividad. También se dedica un apartado a

señalar algunos aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Se finaliza con un breve apartado de conclusiones.

2. EMPLEO AUTÓNOMO: DEFINICIÓN

El objetivo de este primer apartado es cuantificar el empleo autónomo en España, a la vez que se ponen de manifiesto las dificultades asociadas a la heterogeneidad de esta forma de ocupación. En 2007, se publicó la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo, que supone una importante novedad, por aplicarse a un colectivo –los trabajadores por cuenta propia– que normalmente estaba desatendido por el derecho del trabajo (Cabeza Pereiro, 2008). El Estatuto del Trabajo Autónomo define como trabajadores autónomos a las “personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”. Parece claro, por lo tanto, que el empleo autónomo tiene capacidad para organizar su propio trabajo y que la independencia a la hora de trabajar es su característica principal.

Para cuantificar la ocupación por cuenta propia, podemos utilizar varias fuentes de información. En primer lugar, la *Encuesta de Población Activa (EPA)* nos indica que, en 2017, había en España 3,1 millones de trabajadores por cuenta propia, de los cuales un 33,5 por ciento eran mujeres. Además, a partir de estos datos podemos saber la distribución según sean empleadores, trabajadores independientes o ayudas en el negocio familiar. Aunque se comentará más adelante, se puede observar que hay más hombres empleadores y, en cambio, las ayudas en la empresa familiar son predominantemente mujeres.

En segundo lugar, podemos analizar la información procedente de la afiliación a la Seguridad Social. Los datos señalan que, a 31 de diciembre de 2017, había 3,2 millones de personas afiliadas en los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social. Los informes publicados con carácter trimestral¹ aportan

¹ http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm (consulta el 26 de febrero de 2018).

CUADRO 1

EMPLEO AUTÓNOMO EN ESPAÑA (MILES, 2017)

		<i>Ambos sexos</i>		<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
EPA	Trabajador por cuenta propia	3.103,1	100,0%	2.061,6	100,0%	1.041,6	100,0%
	Empleador	960,9	31,0%	672,0	32,6%	288,9	27,7%
	Trabajador independiente	2.032,7	65,5%	1335	64,8%	697,7	67,0%
	Miembro de una cooperativa	23,8	0,8%	15,6	0,8%	8,2	0,8%
	Ayuda en la empresa	85,8	2,8%	39,0	1,9%	46,8	4,5%
Afiliados a la Seguridad Social (RETA y mar)	Total	3.231,3	100,0%				
	Autónomos en el RETA	3.216,6	99,5%	2.079,7	100,0%	1.136,9	100%
	Autónomos personas físicas	1.962,8	60,7%	1.277,6	61,4%	685,2	60,2%
	De los cuales TRADE	9,9	0,3%				
	Familiar colaborador	195,2	6,0%	87,9	4,2%	107,3	9,4%
	Socio de sociedad	573,8	17,8%				
	Miembro de órgano admón. sociedad	415,5	12,9%				
	Familiar de socio	45,4	1,4%				
	Con base mínima de cotización (% sobre autónomos personas físicas)	1.694,3	86,3%	1.076,9	84,3%	617,4	90,1%
	Nº autónomos sin asalariados (% sobre autónomos personas físicas)	1.535,5	78,2%	1.015,6	79,5%	519,8	75,9%

Fuente: Encuesta de Población Activa 2017 (datos anuales) y datos de afiliación a la Seguridad Social, Ministerio de Empleo y Seguridad Social (febrero 2018).

información sobre distintas figuras. Así, el 60,7 por ciento de los afiliados por cuenta propia son autónomos personas físicas², de los cuales un 78,2 por ciento no tiene empleados. La desagregación por género no se realiza en los datos disponibles para todas las posibles figuras en autoempleo. No obstante, podemos señalar que el porcentaje de personas físicas es similar para hombres y mujeres. En cambio, se observa una mayor proporción de familiares colaboradores entre las mujeres. Así, mientras que ellas son el 35 por ciento del total de autónomos personas físicas, representan el 55 por ciento del total de familiares colaboradores. Por otra

² El restante 39,3 por ciento se compone de familiares colaboradores, socios de sociedades y miembros de órganos de administración de sociedades, principalmente (véase cuadro 1).

parte, también es mayor el porcentaje de autónomos que no tienen asalariados (4 puntos porcentuales mayor que en el caso de los hombres) y el de aquellas que cotizan por la base mínima.

2.1. Empleo autónomo dependiente y falsos autónomos

Como hemos señalado, la principal característica del empleo autónomo es, precisamente, la autonomía, la capacidad para organizar el trabajo en la forma, horario y condiciones que la persona considere oportuno. Sin embargo, durante los últimos años hemos asistido a un proceso en la que la frontera entre empleo autónomo y empleo asalariado se difumina y

CUADRO 2

CONDICIONES DE TRABAJO EN EL EMPLEO POR CUENTA PROPIA (PORCENTAJES, 2015)

	Hombres	Mujeres	Total
En su negocio, tiene autoridad para contratar o despedir empleados: no	15,0	16,2	15,5
Con carácter general, ¿tiene más de un cliente?: no	12,3	12,3	12,3
Proporción de ingresos provenientes de su principal cliente			
< 50%	62,9	71,2	65,7
50% – 75%	16,6	12,2	15,1
> 75%	20,5	16,7	19,2
Toma las decisiones más importantes sobre la marcha del negocio			
Muy de acuerdo	78,1	74,0	76,6
De acuerdo	13,4	15,7	14,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3,1	4,9	3,8
En desacuerdo	2,8	3,4	3,1
Muy en desacuerdo	2,6	2,0	2,3

Fuente: Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo 2015.

surgen conceptos como “empleo autónomo dependiente” o “falso autoempleo”.

El Estatuto del Trabajo Autónomo define a los trabajadores autónomos económicamente dependientes como los “que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.” Los datos de la Seguridad Social nos indican que, a 31 de diciembre de 2017, había 9.991 autónomos dependientes. Desafortunadamente, no se publican los datos desagregados por género. Por otra parte, su escaso número (apenas un 0,3 por ciento del total) parece reflejar que esta figura no se está utilizando para su fin, dada la diferencia en la cifra con estimaciones de otras fuentes (Eurofound, 2016).

El concepto de “falso autoempleo” hace referencia a una situación en la que una persona trabaja en una situación de dependencia para una empresa, como si fuera un trabajador por

cuenta ajena, pero que cotiza como empleada autónoma. Aunque no existe una definición de consenso a nivel europeo, y resulta muy difícil su cuantificación, es un fenómeno creciente que preocupa puesto que supone un fraude en la medida en que se reducen los derechos de los trabajadores (Eurofound, 2017; Williams y Lapeyre, 2017). De hecho, la Encuesta de Población Activa incluye, a partir de 2009, preguntas adicionales en los casos de trabajadores que se autodeclaran miembros de cooperativas, ayudas familiares o trabajadores independientes, con el fin de clarificar la naturaleza de la relación laboral. El objetivo es no contabilizar como autónomos aquellos trabajadores que lo son formalmente por régimen de cotización, pero que tienen una relación asalariada *de facto*. Las nuevas preguntas hacen referencia a la posibilidad de ser asalariado en la propia empresa y al número de clientes (uno en exclusiva y otras posibilidades)³. Las cifras correspondientes al ‘reajuste’ al pasar ocupados que se definen por cuenta propia a ocupados por cuenta ajena no son públicas. No obstante, en el informe

³ Para más información, véase: http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/enlaces_epa.pdf

de la OIT *España. Crecimiento con empleo*, se indica que, a finales de 2013, 271 mil trabajadores autónomos declaraban depender de un solo cliente en términos de ingresos, o tener un solo empleador, lo que suponía el 12,3 por ciento del total de autónomos sin empleados (OIT, 2014). Desafortunadamente, tampoco disponemos de las cifras desagregadas por sexo.

La *Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo* nos permite llevar a cabo alguna estimación, empleando varias de las preguntas del cuestionario utilizado. Dichas preguntas aportan información sobre la capacidad para organizar el trabajo de aquellas personas que se declaran ocupadas por cuenta propia. Tal y como se puede observar en el cuadro 2, el 15 por ciento no tiene autoridad para contratar o despedir empleados, sin que existan diferencias significativas entre hombres y mujeres. Además, un 12,3 por ciento solamente tiene un cliente. Atendiendo al número de clientes, en torno a una quinta parte señala que más del 75 por ciento de sus ingresos proviene de su principal cliente, siendo este porcentaje ligeramente menor en el caso de las mujeres. Cuando se pregunta sobre la toma de decisiones más importantes sobre la marcha del negocio, menos de un 6 por ciento señala que no es la persona responsable de las mismas.

En resumen, estas cifras nos dan una imagen del autoempleo en la que resulta difícil establecer un perfil por las diferencias en términos de situación profesional o forma de llevar el negocio. No obstante, sí parece deducirse que, a grandes rasgos, las diferencias entre hombres y mujeres son pequeñas.

2.2. Empleo autónomo: ¿oportunidad o necesidad?

Como se ha indicado previamente, el autoempleo se ha estimulado durante los últimos años por su identificación con el espíritu emprendedor. No obstante, la evidencia sobre el efecto del emprendimiento en el crecimiento económico no es concluyente, puesto que la coyuntura económica afecta en varios sentidos. Por una parte, un momento de expansión puede estimular la creación de empresas así como favorecer su supervivencia. No obstante, también se puede facilitar dejar la iniciativa empresarial si

surgen buenas oportunidades de empleo asalariado. Por otra parte, las crisis también pueden fomentar la entrada en el autoempleo ante la falta de alternativas de empleo asalariado, a la vez que su supervivencia será más complicada. De la misma forma, esa falta de alternativas puede favorecer la permanencia del negocio, aunque este no sea muy exitoso. Estos argumentos explican que la evidencia al respecto sea ambigua, puesto que se han encontrado resultados de todo tipo (Parker, 2009).

La diferencia en la motivación para emprender da lugar a los conceptos de autoempleo de oportunidad y autoempleo de necesidad para denominar aquellos negocios que se inician como respuesta a una oportunidad de negocio frente a los que son el resultado de la falta de alternativas de empleo asalariado. La diferencia entre ambos tipos de autoempleo puede ser clara a nivel teórico, pero resulta difícil de implementar a nivel práctico, debido a las limitaciones de información de las fuentes de datos habituales. En algunos casos, se consulta directamente a las personas que emprenden. Por ejemplo, el proyecto Global Entrepreneurship Monitor⁴ que, recopila y analiza datos sobre emprendimiento anualmente, pregunta si la razón para desarrollar el negocio es aprovechar una oportunidad de negocio o si no tiene mejores oportunidades para trabajar. Algunos autores han señalado que este tipo de preguntas es subjetivo y pueden estar sesgadas por el desarrollo posterior del negocio, de manera que el éxito o fracaso del mismo puede afectar a la respuesta (Fairlie y Fossen, 2018).

En otros casos, se opta por basar la clasificación en la situación laboral previa al inicio del negocio. Así, quienes abandonan su empleo previo para iniciar una actividad por cuenta propia son calificados como emprendedores de oportunidad (Block y Wagner, 2010) o quienes estaban en situación de desempleo son calificados como autónomos de necesidad (Fairlie y Fossen, 2018).

La Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo nos aporta información sobre las causas a las que responde el autoempleo (cuadro 3). Tanto hombres como mujeres señalan la preferencia personal como razón principal, si bien con una ligera ventaja para los hombres. En cambio, una cuarta parte indica la ausen-

⁴ <http://www.gem-spain.com/>

CUADRO 3

RAZONES PARA SER OCUPADO POR CUENTA PROPIA (PORCENTAJES, 2015)

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Autoempleo: ¿preferencia personal o ausencia de alternativa mejor?			
Principalmente, preferencia personal	56,4	50,0	54,0
Ausencia de otras alternativas	23,7	29,7	26,0
Una combinación de ambas	17,3	18,9	17,9
Ninguna de estas razones	2,5	1,4	2,1
Disfruta siendo su propio jefe			
Muy de acuerdo	63,3	66,3	64,4
De acuerdo	22,0	18,0	20,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8,7	11,2	9,6
En desacuerdo	2,0	1,5	1,8
Muy en desacuerdo	4,0	2,9	3,6

Fuente: Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo 2015.

cia de alternativas como causa por la que se es autoempleado y, en este caso, son más las mujeres que responden a este perfil. De acuerdo con estos datos, el autoempleo responde más a la oportunidad que a la necesidad. No obstante, también se observa que alrededor de un 18 por ciento responde con ambas causas, lo que muestra la complejidad del fenómeno.

La autonomía en la toma de decisiones y “ser el propio jefe” es una de las principales ventajas del empleo autónomo. Así lo muestran los datos, pues, independientemente de la razón por la que se eligió el autoempleo, únicamente un 5,4 por ciento de los autónomos no disfrutaban de dicha característica del empleo, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres.

En definitiva, en términos de motivación para el autoempleo, no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres. En ambos casos, predomina la preferencia personal, aunque la ausencia de alternativas representa un porcentaje sustancial del total. Estos resultados coinciden con los de López, Romero y Díaz (2012) que, a partir de datos del proyecto GEM, concluyen la falta de diferencias significativas entre los motivos organizacionales que

influyen en el comportamiento emprendedor de hombres y mujeres.

3. CARACTERÍSTICAS DEL AUTOEMPLEO FEMENINO EN ESPAÑA

En 2017, más de 3,1 millones de personas en España eran ocupadas por cuenta propia, lo que supone el 16,5 por ciento del empleo total. Si analizamos este tipo de empleo por género, nos encontramos con una diferencia de casi ocho puntos porcentuales, de forma que el autoempleo masculino se sitúa en un 20,1 por ciento y el femenino en un 12,2 por ciento.

En el cuadro 4 se muestra la evolución de la ocupación por cuenta propia en España desde el año 2009⁵. El periodo analizado coincide con un periodo de crisis y recuperación,

⁵ Como se ha explicado en el apartado anterior, el cuestionario de la EPA incluye, a partir de 2009, preguntas adicionales en los casos de trabajadores que se autodeclaran miembros de cooperativas, ayudas familiares o trabajadores independientes, con el fin de clarificar la naturaleza de la relación laboral. Este cambio ocasiona un salto en la serie, por lo que se ha optado por analizar el periodo 2009-2017, evitando así cambios metodológicos.

CUADRO 4

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR CUENTA PROPIA EN ESPAÑA SEGÚN GÉNERO (2009-2017)

	Hombres			Mujeres		
	Empleo autónomo	Empleo asalariado	Empleo autónomo s/ total (%)	Empleo autónomo	Empleo asalariado	Empleo autónomo s/ total (%)
2009	2.159.237	8.573.853	20,1	1.055.790	7.318.010	12,6
2010	2.104.606	8.319.093	20,2	1.018.314	7.282.457	12,3
2011	2.012.604	8.139.855	19,8	1.006.878	7.262.069	12,2
2012	2.030.118	7.578.039	21,1	1.020.928	7.003.580	12,7
2013	2.039.270	7.276.492	21,9	1.021.428	6.801.815	13,1
2014	2.027.077	7.415.593	21,5	1.023.993	6.877.511	13,0
2015	2.048.830	7.711.505	21,0	1.038.613	7.067.100	12,8
2016	2.045.991	7.954.782	20,5	1.061.116	7.279.659	12,7
2017	2.061.585	8.204.685	20,1	1.041.553	7.516.961	12,2

Fuente: Encuesta de Población Activa, 2009-2017.

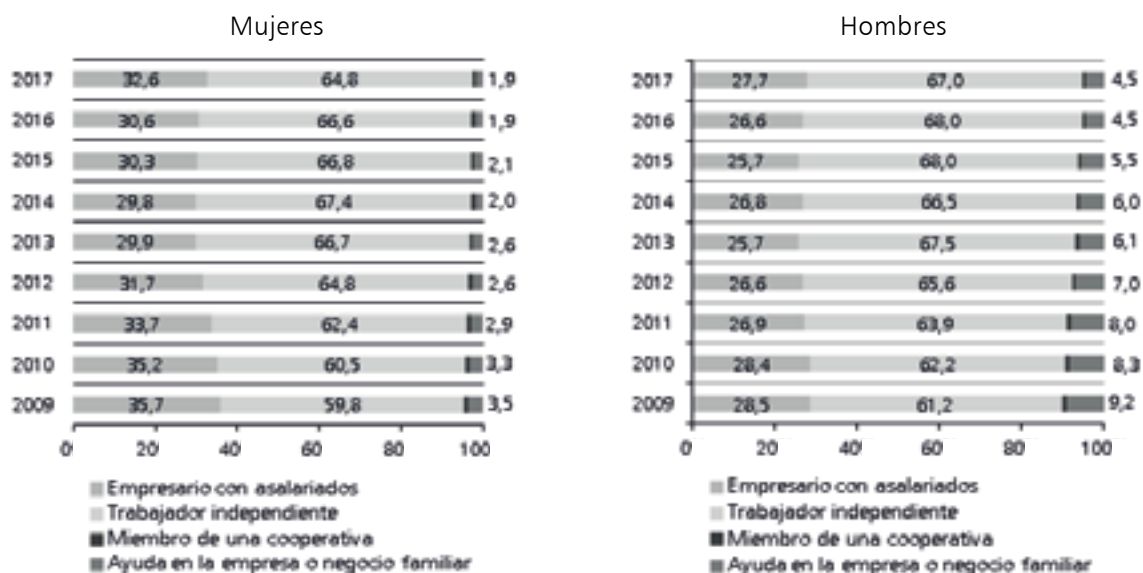
por lo que se puede observar cómo el empleo (tanto autónomo como asalariado) disminuye hasta 2013, registrándose desde entonces crecimiento. En el caso del empleo autónomo, podemos apreciar diferencias relevantes por género. Así, desde 2011, se produce un crecimiento sostenido del autoempleo femenino, que finaliza en 2017, año en el que se registra una reducción de un 1,8 por ciento. En cambio, en el caso del autoempleo masculino, se alternan años de crecimiento y de disminución. El relativo mayor ritmo de crecimiento del empleo asalariado masculino puede reducir el incentivo a la entrada en el empleo autónomo (al menos, como empleo 'refugio' o de necesidad), lo que podría producir esa inestabilidad en el crecimiento del empleo autónomo. Esta explicación también podría ser válida en el caso de las mujeres durante 2017. En este año, el crecimiento del empleo asalariado es muy intenso, lo que puede desincentivar la entrada en el empleo autónomo.

En general, el número de personas ocupadas por cuenta propia se mantiene relativamente estable, con menores variaciones que la ocupación por cuenta ajena. No obstante, aunque dicho número registre pocos cambios, la composición del empleo autónomo sí ha cambiado sustancialmente a lo largo del tiempo.

Uno de los indicadores que ha cambiado, muy relacionado con la coyuntura económica, es la proporción de empleadores. Respecto a este factor, podemos señalar dos características relevantes. En primer lugar, el menor porcentaje de mujeres empleadoras que, en ningún momento, alcanza el 30 por ciento, situándose ligeramente por debajo del porcentaje masculino, característica que también se observa en el ámbito internacional (Fairlie y Miranda, 2017). En cambio, la proporción de mujeres clasificadas como "ayuda familiar" duplica a la de hombres.

En segundo lugar, el gráfico 1 nos permite apreciar que la proporción de empleadores disminuye sensiblemente desde 2009 hasta 2014 en el caso de los hombres y hasta 2015 en el caso de las mujeres. Esto puede deberse a dos razones. Por una parte, es posible que las empresas hayan cerrado y, por otra, puede que la crisis económica provocara que muchos empleadores tuvieran que prescindir de sus empleados. La recuperación del último trienio parece afectar positivamente, de forma que aumenta el número de trabajadores independientes que contratan trabajadores, especialmente en el caso de los hombres.

GRÁFICO 1

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO SEGÚN GÉNERO Y TIPO DE AUTOEMPLEO (2009-2017)
(EN PORCENTAJE)

Fuente: Encuesta de Población Activa, 2009-2017.

3.1. Características del empleo autónomo

En este apartado, el objetivo es proporcionar una imagen del empleo autónomo, señalando las diferencias existentes en términos de género. En primer lugar, en el gráfico 2 podemos apreciar la brecha en términos de tasa de autoempleo femenina y masculina. De esta forma, para cualquier tramo de edad, dicha tasa es más elevada para los hombres que para las mujeres. También se puede observar que existe una relación positiva entre autoempleo y edad. Así, la tasa de empleo autónomo entre los menores de 30 años no llega al 10 por ciento, registrándose la proporción más elevada entre los mayores de 45 años. Asimismo, la diferencia entre las tasas se va ampliando con la edad, de manera que, si entre los jóvenes no llega a los cinco puntos porcentuales, entre los mayores de 45 supera los diez.

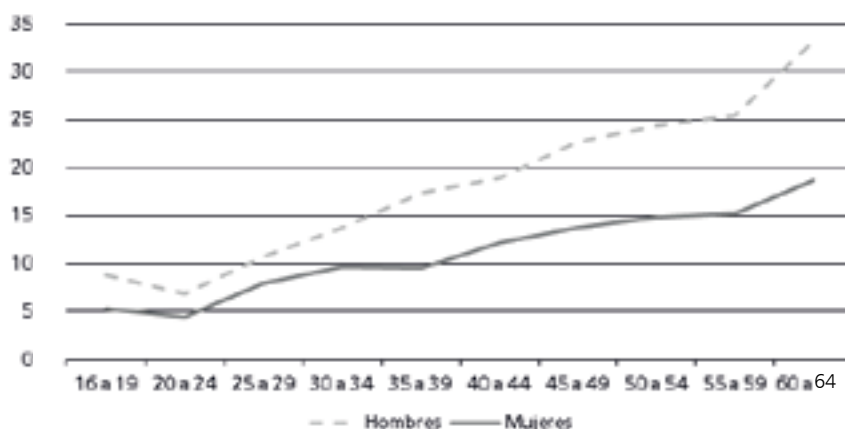
A continuación, se estudia la distribución por nivel educativo. Un factor que caracteriza el empleo autónomo es una elevada presencia de

personas con bajo nivel educativo, menos acusado en el caso de las mujeres. Este rasgo está cambiando con rapidez, tal y como se puede apreciar en los gráficos que siguen. Así, tanto para hombres como para mujeres, el porcentaje de personas con educación primaria o menos se ha reducido a menos de la mitad en el periodo 2009-2017, aumentando la proporción de personas con educación superior. En el caso de los hombres, quienes tienen estudios primarios o menos pasan de un 19,2 por ciento a un 8 por ciento en 2017. Para las mujeres, la reducción es desde un 17,7 por ciento a un 7 por ciento. Los porcentajes de personas con estudios secundarios se mantienen relativamente estables y, en cambio, aumenta de forma muy relevante el porcentaje de personas autónomas con estudios universitarios. Se puede destacar que, en 2017, más del 40 por ciento de las mujeres autónomas son universitarias, diez puntos más que en 2009 y casi ocho puntos porcentuales más que los hombres autónomos.

La mejora del nivel educativo de la población española ha tenido su reflejo en el mercado de trabajo de manera que la representación de personas con estudios universitarios ha aumen-

GRÁFICO 2

TASA DE AUTOEMPLEO SEGÚN GÉNERO Y EDAD (2017)



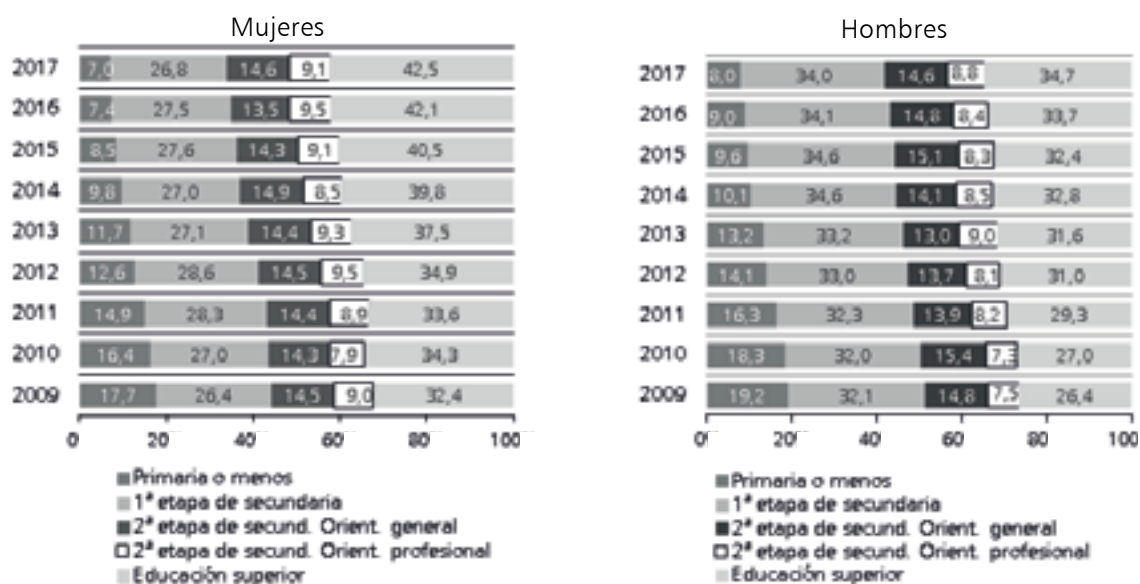
Fuente: Encuesta de Población Activa, 2017.

tado tanto en el empleo asalariado como en el autónomo. No obstante, dicho crecimiento ha sido mayor en este último. En el caso de los hombres universitarios, han pasado de suponer un

33,4 por ciento del empleo asalariado en 2009 a un 38,6 por ciento en 2017. Las mujeres universitarias suponían un 41,7 por ciento de las asalariadas en 2009 y un 48,8 por ciento en

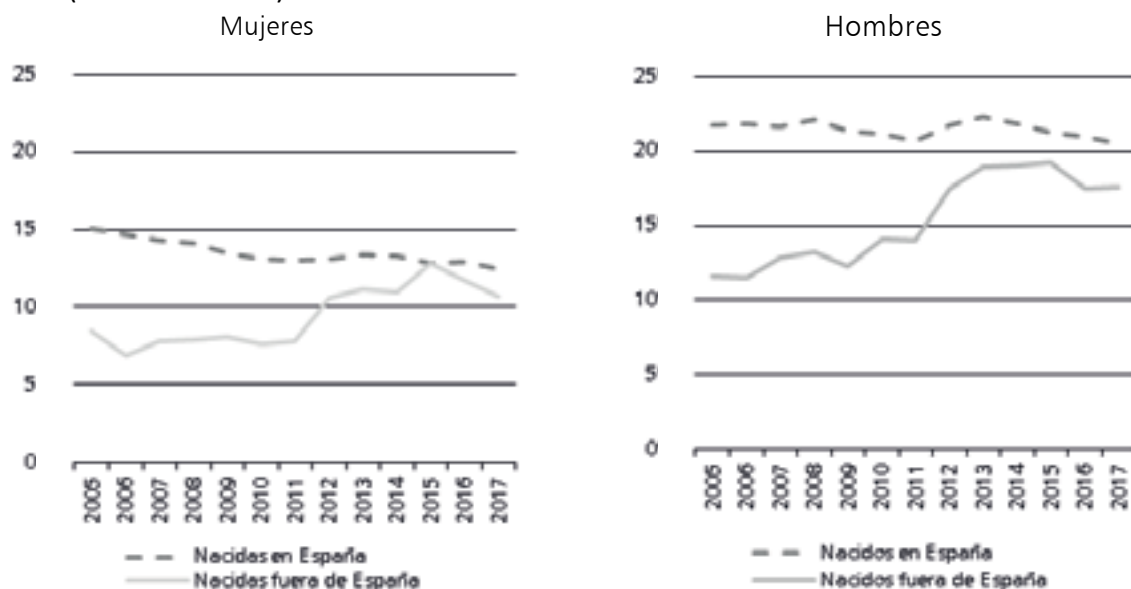
GRÁFICO 3

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO SEGÚN GÉNERO Y NIVEL EDUCATIVO (2009-2017) (EN PORCENTAJE)



Fuente: Encuesta de Población Activa, 2009-2017.

GRÁFICO 4

TASA DE AUTOEMPLEO SEGÚN GÉNERO Y PAÍS DE NACIMIENTO EDUCATIVO (2005-2017)
(EN PORCENTAJE)

Fuente: Encuesta de Población Activa, 2005-2017.

2017. En el empleo autónomo, el crecimiento ha sido superior, pasando de un 26,4 por ciento a un 34,7 por ciento los hombres y de un 32,4 por ciento a un 42,5 por ciento las mujeres.

Uno de los cambios más relevantes que ha tenido lugar en el empleo autónomo durante los últimos años ha sido el incremento de la población migrante en este colectivo. En muchos países, la tasa de autoempleo en este colectivo es habitualmente mayor que la de la población nativa (Baycan-Levent y Nijkamp, 2009), lo que está motivado, entre otras razones, por las mayores dificultades de acceso al empleo o por la posibilidad de aprovechar oportunidades de negocio vinculadas a la concentración de población migrante en determinadas zonas (Volery, 2007).

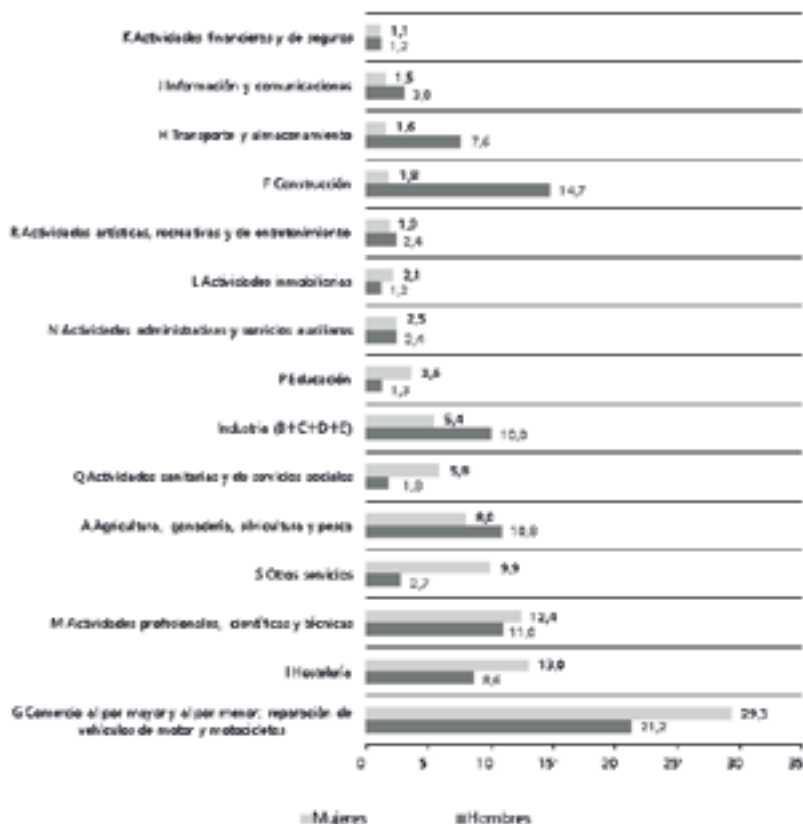
En España, en cambio, la tasa de autoempleo es mayor entre los nacidos en España (Cueto y Rodríguez Álvarez, 2015), aunque tal y como se puede apreciar en el gráfico 4, la diferencia se ha reducido de forma sustancial, tanto para los hombres como para las mujeres. Para los primeros, la tasa de empleo autónomo se ha mantenido relativamente estable, por encima del 20 por ciento, en el caso de los nacidos en

España. En cambio, si atendemos a los nacidos fuera de España, se registra un importante aumento, especialmente a partir de 2011, que se frena en 2015, coincidiendo con la recuperación económica. En el caso de las mujeres, se puede observar que la tasa de autoempleo para las nacidas en España disminuye lentamente, aunque de forma sostenida en todo el periodo analizado. Si nos fijamos en las nacidas fuera de España, su tasa es inferior al 10 por ciento hasta 2011, momento en el que empieza a crecer, alcanzando un máximo del 13 por ciento en 2015. Tanto para las nacidas en España como para las nacidas fuera de España, se observa que la tasa de autoempleo es menor para las mujeres que para los hombres.

Uno de los aspectos que caracteriza el empleo autónomo es su concentración en determinadas ramas de actividad y en determinadas ocupaciones. Además, esta concentración es distinta según género. Atendiendo, en primer lugar, al sector (gráfico 5), vemos que más de la mitad de las autónomas se concentran en tres ramas de actividad: comercio, hostelería y actividades profesionales, científicas y técnicas. Solo en el comercio desarrollan su actividad un

GRÁFICO 5

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO SEGÚN GÉNERO Y RAMA DE ACTIVIDAD (2017) (EN PORCENTAJE)



Fuente: Encuesta de Población Activa, 2017.

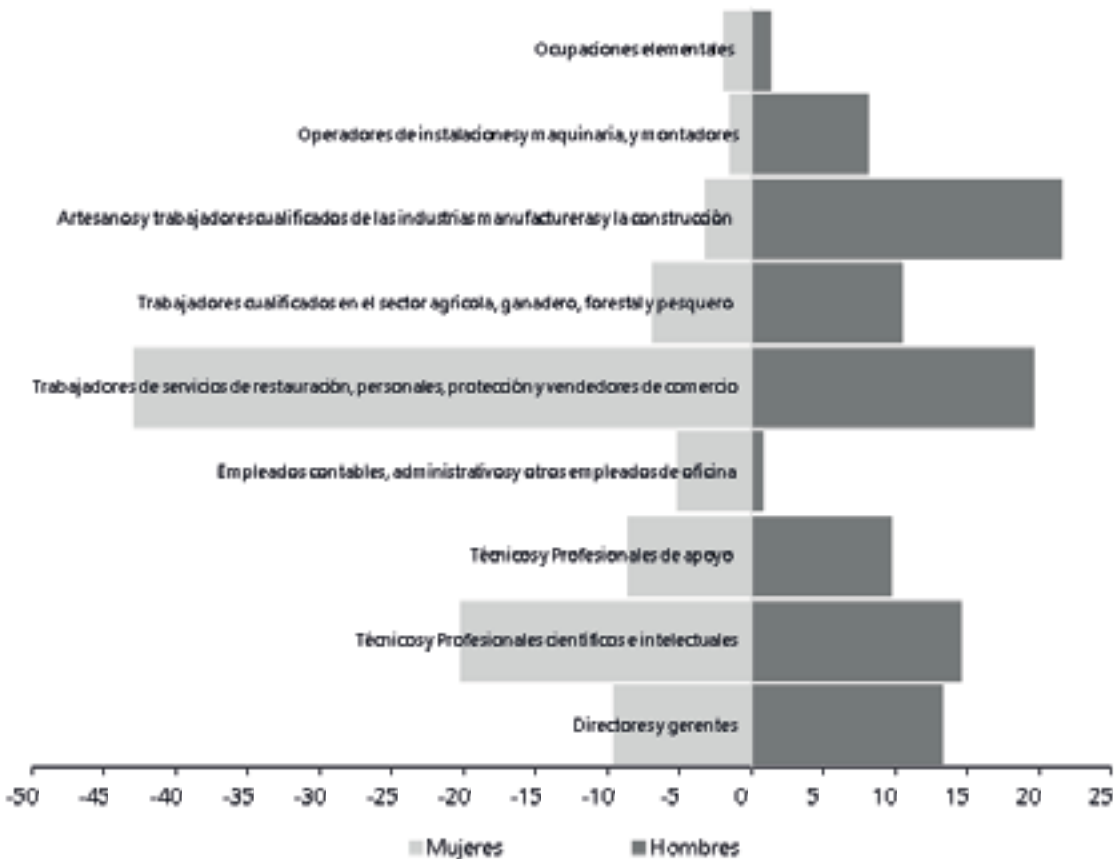
29,3 por ciento de las ocupadas por cuenta propia en 2017. Hostelería emplea a un 13 por ciento de las mujeres autónomas y las actividades profesionales, científicas y técnicas a un 12,4 por ciento. Aunque estos tres sectores también suman un porcentaje importante del total de hombres autónomos, suponen un 40,8 por ciento, por tanto, 14 puntos porcentuales menos.

Otras cuatro ramas de actividad suponen, cada una de ellas, entre el 5 y el 10 por ciento de las ocupadas por cuenta propia. Se trata de otros servicios, agricultura, actividades sanitarias y de servicios sociales, e industria. En las restantes ramas consideradas, la presencia de autónomas es minoritaria. Esta característica es común a los autónomos hombres, si exceptuamos construcción y transporte.

Si se atiende a la ocupación desarrollada, también observamos una mayor concentración en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Así, un 42,9 por ciento de las mujeres son trabajadoras de restauración, servicios personales y vendedoras, lo que resulta coherente con la concentración vista previamente en comercio y hostelería, ya que, en esta categoría ocupacional, se incluyen los camareros y cocineros propietarios, y los comerciantes propietarios de tiendas. El grupo ocupacional que le sigue, en términos de porcentaje, corresponde a técnicos y profesionales científicos e intelectuales, que suponen un 20,2 por ciento del total. Estas dos categorías ocupacionales casi suponen dos terceras partes de las mujeres autónomas.

GRÁFICO 6

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO SEGÚN GÉNERO Y OCUPACIÓN (2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa, 2017.

En cuanto a lo que ocurre con los hombres autónomos, su mayor presencia en industria y construcción implica que se encuentran representados en varios grupos ocupacionales asociados a estos dos sectores. Además de los trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio (un 19,7 por ciento), también suponen un porcentaje importante en términos de artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción y operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores. Estas dos categorías solo suponen el 4,7 por ciento de las mujeres autónomas.

Tomando como ‘alta cualificación’ a las categorías directores y gerentes y técnicos y pro-

fesionales científicos e intelectuales, mujeres y hombres suponen un porcentaje similar del total de empleo autónomo (29,8 por ciento y 28 por ciento, respectivamente). Sin embargo, las mujeres que se engloban en la categoría directoras y gerentes representan el 9,6 por ciento de las autónomas, frente al 13,3 por ciento de los hombres.

3.2. Conciliación de la vida familiar y laboral

En la introducción se ha mencionado que el autoempleo puede ser una opción para

facilitar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. La idea es que la flexibilidad para decidir el tiempo, el lugar y la organización del trabajo puede facilitar la compatibilidad entre el empleo y la familia. Esta descripción puede encajar con ciertos perfiles asociados al autoempleo, como puede ser el de profesiones liberales, pero no con el de pequeños negocios que suelen necesitar una elevada dedicación en términos de horas de trabajo en un momento y lugar determinados.

La mayor parte de los estudios que analizan la conciliación de las mujeres autónomas se han realizado en países con contextos muy diferentes al español y concluye que, efectivamente, los hijos tienen un efecto positivo sobre la probabilidad de autoempleo femenino. Este resultado se ha obtenido para países con mercados de trabajo muy diferentes. Por un parte, para Estados Unidos, país en el que el mercado laboral se caracteriza por una elevada flexibilidad y, por otra parte, también en países del norte de Europa (Suecia, Noruega) en los que las políticas de apoyo a las familias son muy numerosas y en los que, por tanto, el resultado podía ser menos esperable. En ambos casos, se trata de países en los que las tasas de participación femenina son elevadas y, en cambio, las tasas de autoempleo bajas. Es decir, las mujeres pueden contar con oportunidades de empleo asalariado y el empleo autónomo puede constituir una opción alternativa si mejoran las condiciones de la ocupación por cuenta ajena (Boden, 1999; Joona, 2016).

Para España, los análisis realizados son escasos y las conclusiones son distintas a las indicadas en el párrafo anterior. Carrasco y Ejrnæs (2012) destacan que el autoempleo aparece como una alternativa para las personas con menor nivel de cualificación y para las madres con hijos pequeños. De esta forma, el autoempleo no parece una estrategia para compaginar vida laboral y familiar sino una alternativa al empleo asalariado que pueden tener estos grupos (con bajos salarios y precarios). No obstante, a partir de los datos de la Encuesta de Uso del Tiempo, Gimenez-Nadal, Molina y Ortega (2012) concluyen que las madres autónomas dedican menos tiempo al trabajo que las madres asalariadas durante la mañana y la tarde. También encuentran que la distribución del tiempo dedicado al cuidado de los niños y al hogar es distinto, lo que les permite señalar que

la flexibilidad horaria puede ser una ventaja de las autónomas frente a las asalariadas.

La heterogeneidad del empleo autónomo sugiere la necesidad de más investigación al respecto que nos aporte información sobre qué tipo de características del autoempleo puede, efectivamente, contribuir a una mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral. Los datos en términos de horas de trabajo nos indican que las personas por cuenta propia trabajan más horas que las ocupadas por cuenta ajena. De acuerdo con la EPA correspondiente a 2017, las autónomas trabajaron una media de 47,4 horas a la semana y los autónomos 53,8. Estas cifras dificultan la conciliación. Sin embargo, si van acompañadas de flexibilidad en cuanto a la elección del horario sí pueden contribuir a facilitar la conciliación entre vida familiar y laboral.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El autoempleo ha sido objetivo de un creciente interés durante los últimos años, siendo uno de los temas de análisis la menor incidencia de esta forma de ocupación entre las mujeres. Así, la tasa de autoempleo femenina es menor que la de los hombres, característica que se ha mantenido a lo largo del tiempo y que se encuentra para todos los tramos de edad y niveles educativos. La literatura sobre el tema no es concluyente respecto a qué factores contribuyen a estas diferencias. Mientras que algunos autores han enfatizado la mayor relevancia de los aspectos sociales sobre la decisión de autoempleo entre las mujeres, otros han indicado que este tipo de conclusiones están basadas en estereotipos. La diversidad de modelos de empleo autónomo puede explicar las aparentes contradicciones de los distintos estudios, pues bajo dicho concepto se engloban formas de empleo con características muy diferentes (empleadores, profesionales, ayudas familiares).

Además de la menor propensión al autoempleo entre las mujeres, un segundo rasgo a destacar es una menor representación de empleadores y, en cambio, una mayor presencia de ayudas familiares y trabajadores independientes. Por otra parte, las mujeres autónomas presentan características distintas a las de los hombres autónomos, destacando las diferen-

cias en términos de rama de actividad y ocupación. Así, en ambos aspectos, se registra una mayor concentración en pocas categorías en el caso de las mujeres.

Otro aspecto que se ha considerado es el de la conciliación de la vida familiar y laboral. Algunos autores han destacado que las características del empleo autónomo, en términos de mayor capacidad de decisión de la persona ocupada sobre la organización del trabajo puede contribuir a facilitar la conciliación. Para el caso de España, los escasos estudios existentes parecen mostrar que es una opción para personas con bajo nivel de cualificación, cuyas opciones de empleo asalariado son pocas y vinculadas a empleo precario.

BIBLIOGRAFÍA

BAYCAN-LEVENT, T., y P. NIJKAMP (2009), "Characteristics of Migrant Entrepreneurship in Europe", *Entrepreneurship & Regional Development*, 21 (4): 375–97.

BLOCK, J. H., y M. WAGNER (2010), "Necessity and Opportunity Entrepreneurs in Germany: Characteristics and Earnings Differentials", *Schmalenbach Business Review*, 62 (2): 154–174.

BODEN, R. J. (1999), "Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment: Gender Differences in Self-Employment", *American Journal of Economics and Sociology*, 58 (1): 71–83.

CABEZA PEREIRO, J. (2008), "El Estatuto del Trabajador Autónomo Español", *Revista Internacional del Trabajo*, 127 (1): 99–108.

CARRASCO, R., y M. EJRNÆS (2012), "Labor Market Conditions and Self-Employment: A Denmark-Spain Comparison", *IZA Journal of Labor Policy*, 1 (1): 13.

CUETO, B., y V. RODRÍGUEZ ÁLVAREZ (2015), "Determinants of Immigrant Self-Employment in Spain", *International Journal of Manpower*, 36 (6): 895–911.

EUROFOUND (2016), *Exploring the Fraudulent Contracting of Work in the European Union*, Dublin, Publications Office of the European Union.

— (2017), *Fraudulent Contracting of Work: Bogus Self-Employment (Czech Republic, Spain and UK)*, Dublin, Eurofound.

FAIRLIE, R. W., y J. MIRANDA (2017), "Taking the Leap: The Determinants of Entrepreneurs Hiring Their First Employee", *Journal of Economics & Management Strategy*, 26 (1): 3–34.

FAIRLIE, R. W., y F. M. FOSSEN (2018), "Opportunity versus Necessity Entrepreneurship: Two Components of Business Creation", *IZA Discussion Paper Series*.

GEORGELLIS, Y., y H. J. WALL (2005), "Gender Differences in Self-employment", *International Review of Applied Economics*, 19 (3): 321–342.

GIMENEZ-NADAL, J. I.; MOLINA, J. A., y R. ORTEGA (2012), "Self-Employed Mothers and the Work-Family Conflict", *Applied Economics*, 44 (17): 2133–2147.

JOONA, P. A. (2016), "Are Mothers of Young Children More Likely to Be Self-Employed? The Case of Sweden", *Review of Economics of the Household*, 15 (1): 1–27.

KOELLINGER, P.; MINNITI, M., y C. SCHADE (2013), "Gender Differences in Entrepreneurial Propensity", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75 (2): 213–234.

LÓPEZ, M.; ROMERO P. M., y R. DÍAZ (2012), "Motivaciones Para Emprender: Un análisis de diferencias entre hombres y mujeres", *Economía Industrial*, 383: 75–84.

NOGUERA, M.; ALVAREZ, C.; MERIGÓ, J. M., y D. URBANO (2015), "Determinants of Female Entrepreneurship in Spain: An Institutional Approach", *Computational and Mathematical Organization Theory*, 21 (4): 341–55.

NOGUERA, M.; ALVAREZ, C., y D. URBANO (2013), "Socio-Cultural Factors and Female Entrepreneurship", *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9 (2): 183–97.

OIT (2014), *España. Crecimiento Con Empleo. Estudios sobre el crecimiento con equidad*, Ginebra,

PARKER, S. C. (2009), *The Economics of Entrepreneurship*, Cambridge University Press, Cambridge.

SARIDAKIS, G.; MARLOW, S., y D. J. STOREY (2014), "Do Different Factors Explain Male and Female Self-Employment Rates?", *Journal of Business Venturing*, 29 (3): 345–362.

SIMÕES, N.; CRESPO, N., y S. B. MOREIRA (2016), "Individual Determinants of Self-Employment Entry: What Do We Really Know?", *Journal of Economic Surveys*, 30 (4): 783–806.

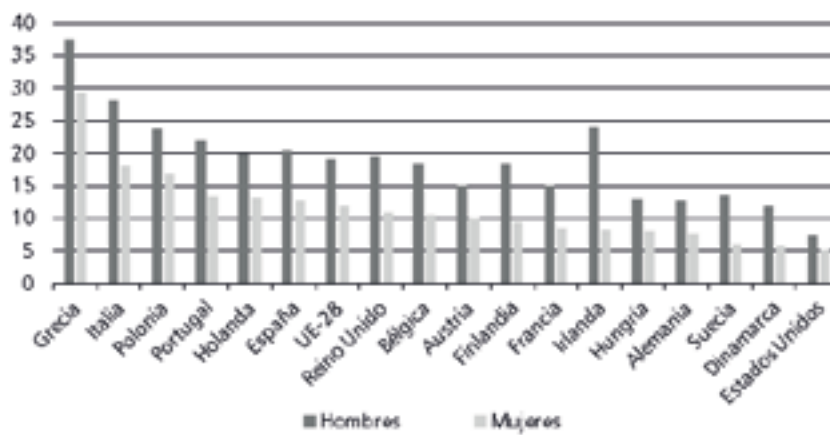
VERHEUL, I.; VAN STEL, A., y R. THURIK (2006), "Explaining Female and Male Entrepreneurship at the Country Level", *Entrepreneurship and Regional Development*, 18 (2): 151–183.

VOLERY, T. (2007), "Ethnic Entrepreneurship: A Theoretical Framework", en A. MAMMAN (ed.), *Handbook of Research on Ethnic Minority Entrepreneurship*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, *Istmo*: 30-41.

WILLIAMS, C. C., y F. LAPEYRE (2017), "Dependent Self-Employment: Trends, Challenges and Policy Responses in the EU", *Employment Working Paper*, 228.

ANEXO
GRÁFICO A1

TASA DE AUTOEMPLEO SEGÚN SEXO (2016)



Fuente: OCDE.

Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España

MAGDALENA DÍAZ GORFINKIEL Y RAQUEL MARTÍNEZ-BUJÁN*

RESUMEN

Este artículo analiza la situación del empleo doméstico en España como sector específico de desarrollo de los cuidados mercantilizados y como ámbito de incorporación preferente de la población inmigrante de sexo femenino. La evolución numérica y legislativa del sector refleja la preponderancia que ha adquirido en la organización social de los cuidados en las últimas décadas así como la interconexión que se ha generado entre los procesos migratorios transnacionales y las estrategias globalizadas de gestión de los cuidados.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este artículo es analizar la presencia de las mujeres migrantes en el trabajo de cuidados y, para ello, se ha escogido el ámbito del empleo del hogar por ser este el espacio laboral preferente de los cuidados mercantilizados en España, y por concentrarse en

este sector un importante porcentaje de población inmigrante.

En el año 2017 se contabilizaron 565 mil trabajadoras¹ ocupadas como personal doméstico y cuidadoras de personas mayores y niños a domicilio, de las cuales 356 mil declaraban no haber nacido en España, según datos de la *Encuesta de Población Activa*² (EPA). La capacidad de atracción de esta ocupación, y en concreto de concentración para la población no nativa, no solo se refleja en los datos sino que también ha sido subrayada por numerosos estudios cualitativos. En esta línea, por ejemplo, Carmen Gregorio (2017) afirma que hablar de cuidados implica referirse automáticamente a migraciones transnacionales, ya que la respuesta a las demandas de la actividad se realiza en dinámicas globales que exigen cuerpos des-territorializados y disponibles a tiempo completo para este tipo de funciones. En los últimos años, en la línea de profundizar en esta cuestión de la globalización de los cuidados y sus estrategias, también se están realizando análi-

* Departamento de Análisis Social, Universidad Carlos III de Madrid y Sociología y Departamento de Sociología e Ciencias da Comunicación, Universidade da Coruña (mdiazg@polsoc.uc3m.es, raquel.bujan@udc.es).

¹ Los datos incluyen trabajadores hombres y mujeres, aunque debido a que el 90 por ciento de las personas ocupadas en el sector son mujeres, todo el artículo se escribe en femenino y, por ello, se hace referencia a trabajadoras y cuidadoras y se incide específicamente en las aportaciones de las mujeres migrantes al sector.

² Media anual de los cuatro trimestres en los que se realiza la *Encuesta de Población Activa*.

sis del impacto de la aplicación de la legislación nacional en las personas provenientes de distintos ámbitos geográficos dentro de un marco de circulación de los cuidados a nivel internacional (Levitt *et al.*, 2017; Baldassar y Merla, 2014).

En el caso español, la relación entre organización social de los cuidados e inmigración puede considerarse un caso específico si se compara con otros países del entorno europeo. Ante la necesidad de generar respuestas a las nuevas demandas de cuidado en España, el modelo migratorio se desarrolló acorde con esas necesidades favoreciendo la regularización (obtención de los permisos de trabajo y residencia) de las personas insertas en esas actividades, así como de las nacionalidades que ocupan mayoritariamente ese ámbito laboral, latinoamericanas fundamentalmente. Esta dinámica, compartida por otros países del Sur de Europa, marca una diferencia cultural relevante con respecto a otras áreas geográficas en la consideración del significado de “buen cuidado” y, en consecuencia, en los elementos que han guiado la resolución de estas cuestiones a través de las políticas públicas. La configuración y aproximación a los trabajos de cuidados en España, tanto desde una perspectiva individual como institucional, siempre se ha apoyado en las familias, lo que ha implicado una sobrecarga femenina.

La fórmula de organizar los cuidados a través del empleo del hogar responde a una estructura social familista modificada, donde se externalizan las actividades pero se mantienen dentro del hogar y en manos femeninas, es decir, replicando el modelo de organización familiar tradicional. El sistema comienza a tener una fuerte presencia en España desde la segunda mitad de los años noventa, llegando a su punto álgido durante los primeros años del presente siglo y manteniendo su importancia durante la recesión económica que se inició en 2007. En esta última época, aunque su peso disminuyó algunos puntos, el sector siguió manteniendo su presencia y constituyó una de las actividades con menos pérdida de empleo. Este proceso de resistencia laboral se explica tanto por las necesidades de la demanda de la actividad como por el importante respaldo social e institucional hacia este sistema de organización social de los cuidados.

Este artículo, en consecuencia, trata de examinar la evolución del trabajo de cuida-

dos realizado por mujeres migrantes dentro del marco del empleo del hogar en las últimas décadas, identificando las características fundamentales del proceso y los cambios que ha experimentado. La información se estructura de la siguiente forma: en primer lugar se presenta una descripción metodológica de los datos que son utilizados en este análisis y que permite aclarar conceptualmente algunas cuestiones clave como qué se entiende por servicio doméstico, qué engloba el trabajo de cuidados y cómo se puede estimar su incidencia. En la siguiente sección se analiza la evolución de la ocupación en esta actividad desde 2008 hasta el momento actual, con objeto de estudiar su predominancia como fórmula de privatización de la asistencia personal, así como las peculiaridades que adquiere en España. A continuación, se ofrece una revisión del análisis que de este fenómeno hace la academia y de los avances que se han ido realizando en este terreno a medida que se consolidaba la presencia de mujeres migrantes en los cuidados mercantilizados a domicilio. Sin duda, las maneras en las que se ha visibilizado este proceso en las ciencias sociales ha determinado su presencia en la agenda pública y política. El último epígrafe se concentra en las transformaciones legislativas acaecidas en este ámbito laboral que son, a su vez, un fiel reflejo de los cambios de magnitud y conceptuales comentados anteriormente.

2. DATOS Y FUENTES SECUNDARIAS DE INFORMACIÓN

Evaluar el peso del trabajo de cuidados en los hogares resulta una tarea complicada. A la inexistencia de una definición concreta sobre las tareas consideradas como “cuidados”, se le unen al menos dos complicaciones más. Por una parte, esta actividad tiene una relevante presencia en la economía sumergida y, por lo tanto, no aparece en los registros administrativos de la Seguridad Social. Por otra parte, ni estadísticamente ni culturalmente es reconocida como una categoría de ocupación específica diferenciada del sector doméstico, por lo que el empleo en el hogar es frecuentemente la ocupación bajo la cual se agrupan las tareas de asistencia personal.

Hasta el momento, la única fuente de datos disponible en España para estudiar la

posición en el mercado laboral del ámbito doméstico y de los cuidados es la *Encuesta de Población Activa (EPA)*, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Las cifras que se utilizan en este artículo se basan en sus datos, que registran tanto el trabajo oficial como aquel que es efectuado sin contrato laboral. A lo largo del artículo se considera como trabajo de cuidados aquel que está dirigido específicamente a las tareas de atención personal y a las tareas domésticas derivadas de las necesidades de dicha asistencia. Sin embargo, como de las actividades domésticas no pueden desglosarse las que están destinadas específicamente a los cuidados personales, los datos que presentamos sobre asistencia personal van a hacer referencia, en su mayoría, al servicio doméstico en términos generales.

Para reducir las limitaciones que presenta este tipo de aproximación cuantitativa se han tomado dos decisiones metodológicas. La primera es que la información que recopilamos va a ser analizada desde un enfoque de las ocupaciones, es decir, se van a tener en cuenta a las personas ocupadas en las categorías de la CNO-11 (Clasificación Nacional de Ocupaciones) que hacen referencia a las tareas objeto de estudio y que son: la 910 "Empleados domésticos", la 571 "Cuidados de personas a domicilio"³ y la 572 "Cuidados de niños"⁴. Aunque es frecuente que los datos sobre trabajo de cuidados y servicio doméstico sean analizados desde la CNAE-09 (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) a través del código 970 "Actividades de los hogares empleadores de personal doméstico" porque esta categoría es la que recoge de forma más extensa las actividades del trabajo en el hogar⁵ (García *et al.*, 2011; ILO 2013), consideramos que precisamente esa amplitud empaña las tareas que son específicas e inherentes al trabajo de cuidados. La aproximación a la estimación desde

³ Las trabajadoras de los cuidados personales a domicilio prestan cuidados personales rutinarios y ayudan en actividades de la vida diaria a personas que requieren de este tipo de asistencia debido a la edad, enfermedad, lesiones u otro tipo de indisposición física o mental en casas particulares. Los trabajadores de esta categoría no tienen ninguna supervisión adicional de médicos u otros profesionales de la salud.

⁴ En los datos que se presentan en el artículo solamente se incluye a las cuidadoras de niños en los hogares privados.

⁵ Según la Domestic Workers Convention celebrada en 2011, esta agrupación hace referencia a "las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico tales como criadas, cocineros, camareros, ayudantes de cámara, mayordomos, lavanderos, jardineros, guardianes, chóferes, cuidadores, institutrices, canguros, tutores, secretarías, etc."

las ocupaciones nos parece más apropiada, ya que (i) tiene como base al trabajador y no al establecimiento que lo emplea (en este caso, el hogar) y (ii) además solo incorpora a las personas contratadas como empleadas domésticas y no a aquellas otras ocupaciones que aunque se desarrollan en el hogar no se contratan bajo esta categoría (por ejemplo profesores a domicilio o entrenadores personales que sí incluye el código 970). La segunda decisión es que los datos que presentamos sobre personas ocupadas como "empleadas domésticas", "cuidadoras de personas a domicilio" y "cuidadoras de niños" recogen únicamente a aquellas trabajadoras que están empleadas en domicilios particulares (código 970, CNAE-09).

3. ¿QUÉ DICEN LOS DATOS? LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO DE CUIDADOS EN ESPAÑA

Los datos de la *Encuesta de Población Activa* muestran que en el año 2017 había en España 565 mil personas contratadas para efectuar cuidados personales y tareas domésticas (cuadro 1). Esta cifra, que había mantenido una tendencia al alza desde mediados de la década de los 90, experimentó un descenso durante la recesión económica. De hecho, los números indican que desde 2008 y hasta el momento actual (año 2017) se han perdido alrededor de 88 mil puestos de trabajo en este sector. Sin menospreciar esta reducción, lo cierto es que, comparada con otras ocupaciones, la demanda de trabajadoras en esta actividad puede calificarse como significativa incluso en los momentos más duros de desempleo (OCDE, 2011 y 2012). Si se tiene en cuenta que desde 2008 se han perdido en España más de dos millones de empleos (según datos de la *EPA*), las variaciones en el servicio doméstico y de cuidados parecen poco relevantes en términos de su contribución al desempleo. Incluso puede observarse que durante el período 2008-2013, el más duro en términos de precariedad y desempleo, el personal doméstico perdió cerca de 63.000 empleos, pero en el ámbito del trabajo de cuidados *per se*, incluso se ganaron nuevos puestos.

Y es que, a pesar de las reducciones de empleadas en el sector, lo cierto es que el empleo doméstico se consolida en España como un ser-

CUADRO 1

EVOLUCIÓN DE TRABAJADORAS OCUPADAS COMO PERSONAL DOMÉSTICO Y CUIDADORAS DE PERSONAS MAYORES Y NIÑOS A DOMICILIO

	2008		2013		2017		Variación 2017-2008	
	Total	Migrantes	Total	Migrantes	Total	Migrantes	Total	Migrantes
Personal doméstico*	549,6	336,9	477,6	301,2	452,0	287,5	-97,8	-49,4
Cuidados personales a domicilio (niños y personas mayores)**	103,8	61,1	112,6	68,7	113,2	69,0	+9,4	+7,8
TOTAL	653,4	398,0	590,2	369,9	565,1	356,5	-88,2	-41,5

Notas: * Trabajadores ocupados en la categoría 910 del CNO-11 y que trabajan en hogares privados que emplean personal doméstico.

** Suma de trabajadores ocupados en las categorías 571 (cuidadores de personas mayores a domicilio) y 572 (cuidadores de niños) y que trabajan en hogares privados que emplean personal doméstico (no se incluyen en esta categoría a los auxiliares de enfermería). Los datos del año 2008 hacen referencia al CNO-94 y en esa estructura los trabajadores de personas mayores y de niños a domicilio estaban en una única categoría, la 512, que se denominaba "Trabajadores que se dedican al cuidado de personas y asimilados (excepto auxiliares de enfermería)".

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la *Encuesta de Población Activa*, 2008-2017 (medias anuales de los cuatro trimestres del año).

vicio que cubre las necesidades de cuidados en los hogares. Además, se constituye como el único sistema privado que permite compaginar las expectativas profesionales con las obligaciones laborales en el hogar y ello sin que se produzcan grandes cambios en el reparto de las tareas según sexos. Ante un panorama de contención del gasto social y de minimización de los servicios públicos de atención a la dependencia, la contratación de empleadas domésticas para la realización de tareas de cuidados a niños, enfermos y adultos mayores, sigue siendo la principal vía de mercantilización de estas tareas para las familias (Plá y Giménez, 2012).

De hecho, la *Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia* (elaborada por el INE en el año 2008) apunta a que al menos el 10,2 por ciento de los hogares con una persona mayor han contratado a una empleada de hogar para las tareas de asistencia personal. La cifra parece poco significativa como media nacional, pero muestra unos niveles más elevados en algunas comunidades autónomas como el País Vasco y Navarra, territorios en los que esta mercantilización alcanza el 22,2 y el 16,8 por ciento, respectivamente. Además, esta misma fuente señala la predominancia del servicio doméstico como

fórmula de externalización de los cuidados, ya que la cobertura de las empresas privadas tan solo alcanza al 0,4 por ciento de los hogares con adultos mayores (Martínez-Buján, 2014a). El régimen laboral más barato, flexible y que legalmente cubre una mayor intensidad horaria es el servicio doméstico, de ahí que sea el preferido para la contratación de cuidadoras frente a otros servicios privados más especializados (Parella, 2000).

Esta elevada demanda del servicio doméstico y de la privatización de los cuidados familiares ha visualizado la necesidad de importar mano de obra extranjera. Según datos de la EPA del año 2017, el 63,1 por ciento de las empleadas de hogar y del trabajo de cuidados eran migrantes, es decir, no habían nacido en España, lo que supone de alrededor 356 mil personas. En el año 2000 el peso de las trabajadoras inmigrantes no alcanzaba al 31,8 por ciento del total de empleadas de hogar y de cuidados. Ninguna otra ocupación concentra a trabajadores inmigrantes en tal magnitud, por lo que el servicio doméstico se sitúa como el principal nicho laboral de este colectivo.

Por el contrario, el número de mujeres de origen español empleadas de hogar desciende

paulatinamente y ni siquiera la pérdida de puestos de trabajo masculinos y las dificultades de encontrar otros empleos consiguen aumentar su participación en esta actividad. El servicio doméstico parece que deja de ser el “refugio” laboral para las mujeres autóctonas. En el año 2008 el 3,6 por ciento de las mujeres ocupadas trabajaban en el ámbito del sector doméstico y en el año 2017 la cifra desciende al 2,9 por ciento.

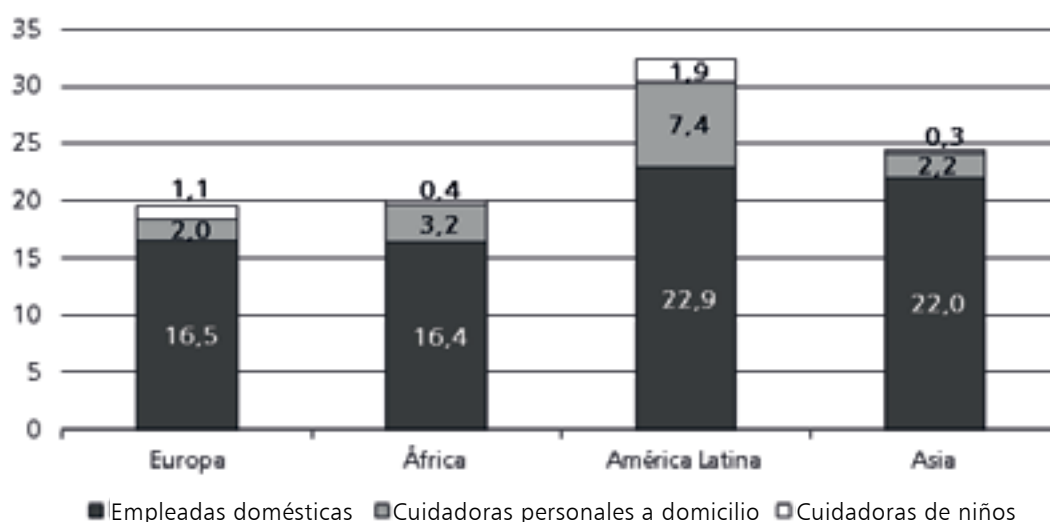
Para las empleadas de hogar inmigrantes recién llegadas, el servicio doméstico ha constituido la vía de entrada al mercado laboral, una etapa temporal hasta que encuentren un empleo más estable, mejor remunerado y seguramente más acorde a su formación. La selección de trabajadoras responde, por tanto, a criterios de género, situación administrativa (alta concentración de mujeres extranjeras en situación irregular) e incluso nacionalidad de origen, puesto que se ha documentado ampliamente que las mujeres cuidadoras preferidas son las de procedencia latinoamericana (Moré, 2018). Los datos de la *EPA* confirman este patrón. La concentración de mujeres originarias de América Latina y el Caribe (ALC, en adelante) ocupa-

das en estas actividades es del 32,3 por ciento, mientras que las mujeres procedentes de países europeos y africanos alcanzan, respectivamente una incidencia aproximada del 20 por ciento entre el total de ocupadas, y las originarias de Asia se sitúan en un 24,4 por ciento (gráfico 1). Las familias españolas generalmente consideran a las mujeres procedentes de ALC como más “cariñosas” y “pacientes”, además de que este colectivo encaja con la imagen poscolonial de trabajadoras ideales en donde se valora positivamente que sean de religión católica y que hablen español (Martínez-Buján, 2010).

Las malas condiciones de trabajo y la precariedad laboral de esta ocupación, así como la intensificación de las tareas que engloban el servicio doméstico cuando se dirige a la atención de adultos mayores, son también elementos que se asocian a la mencionada extranjerización, no solamente en España, sino en términos globales. Ejemplos de este fenómeno se encuentran en Italia (Bettio y Mazzota, 2011), Francia (Scrinzi, 2009), Grecia (Lyberaki, 2011) o Suecia (Williams y Gavanis, 2008). Veamos a continuación cómo se ha estudiado este fenó-

GRÁFICO 1

PORCENTAJE DE MUJERES MIGRANTES OCUPADAS COMO EMPLEADAS DOMÉSTICAS Y TRABAJADORAS DE CUIDADOS A DOMICILIO SEGÚN REGIÓN DE NACIMIENTO (SOBRE TOTAL DE MUJERES OCUPADAS DE CADA REGIÓN), 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la *Encuesta de Población Activa*, 2017 (media anual de los cuatro trimestres del año).

meno y qué aportaciones se han realizado desde la academia española.

3.1. ¿Por qué mujeres migrantes como cuidadoras? Las respuestas desde la academia

El calado social que supuso la inserción de las mujeres migrantes en el trabajo de cuidados ha tenido importantes repercusiones en las investigaciones españolas, que en las últimas dos décadas han reflejado la relevancia que ha adquirido esta actividad. Las primeras aproximaciones surgen a partir de la segunda mitad de los años noventa y se centraron en relacionar los flujos migratorios femeninos con la demanda de cuidadoras y de trabajadoras domésticas. Es en ese momento precisamente en el que comienza la conversión de España en un país de recepción migratoria. En esta etapa aparecen trabajos seminales como los de Gregorio (1998) y Oso (1998), quienes resaltan el papel de España como un país de migración femenina, especialmente llegada desde América Latina, y en donde este colectivo se inserta de manera mayoritaria en el servicio doméstico. Otros trabajos como los de Escrivá (1998) explican las características laborales de esta actividad, sus condiciones coloniales de trabajo y las complejas relaciones que se establecen entre las empleadoras y las empleadas.

El impacto de este campo de estudio en la academia ha sido considerable ya que sus resultados contribuyeron a revisar la visión androcéntrica que hasta el momento dominaba en las teorías sociales sobre los determinantes de las migraciones (Morokvasic, 1984; Anderson, 2000). En términos generales, se entiende que entre las transformaciones que explican la consolidación de los movimientos migratorios femeninos se encuentra el paso de una economía industrial a otra de servicios. Esta transición ha provocado la creación de nichos de trabajo sexuados y etnicizados que requieren la inserción de hombres y mujeres migrantes en empleos muy diferenciados y que se acoplan a la tradicional división sexual del trabajo. Se trata de actividades que las poblaciones nativas ya no están dispuestas a desempeñar debido la intensidad de las tareas

y a la informalidad de las relaciones laborales (Kofman *et al.*, 2000).

Los trabajos de Hochschild (2000) y Parreñas (2001) marcaron un hito en este campo de análisis ya que estas autoras acertaron al conectar las relaciones laborales que subyacen en el servicio doméstico con la posición de estas trabajadoras en los procesos capitalistas globales. En su estudio de la contratación de las mujeres migrantes en Estados Unidos para efectuar trabajos de cuidados a niños de familias acomodadas, Hochschild (2000) analiza cómo la delegación de las tareas reproductivas y domésticas en mujeres migrantes permite la integración de mujeres y hombres de los países occidentales en un mercado laboral productivo con altos salarios. Este proceso es lo que la autora denomina como “transferencia del trabajo reproductivo” cuyo proceso se complementa con el funcionamiento de unas “cadenas globales de cuidados”: las trayectorias laborales de la población autóctona dependen del trabajo de cuidados en el hogar de las empleadas domésticas inmigrantes, que a su vez son dependientes del trabajo de cuidados no remunerados que las mujeres de su entorno familiar en origen facilitan a los hijos y mayores no migrados. Se crea así una cadena de dependencia en el trabajo de cuidados de mujeres ubicadas en diferentes lugares geográficos, sociales y étnicos. Parreñas (2001 y 2005) en su análisis de las experiencias de las mujeres como cuidadoras de niños en hogares privados de Los Ángeles y Roma ha denominado la segmentación de este mercado laboral como “división internacional del trabajo reproductivo”.

A partir de estas investigaciones el análisis del servicio doméstico se orienta específicamente a la demanda de las tareas de cuidados. En el caso de España, el interés se centra casi exclusivamente en la mayoritaria contratación de cuidadoras migrantes en el ámbito de la atención a personas mayores en los domicilios privados. Se identifican como procesos asociados a este fenómeno el incremento de la incorporación de las mujeres autóctonas al mercado laboral, el desigual reparto de las tareas reproductivas entre sexos y generaciones y el envejecimiento de la población (Vega, 2009). De esta manera, por ejemplo, Parella (2003) analiza el papel de las mujeres migrantes en los servicios de proximidad en el área de Barcelona y señala la triple discriminación a la que se enfrentan por

ser mujeres, por su procedencia étnica, y por su inserción en el servicio doméstico. El Colectivo IOÉ (2005) destaca la relevancia que en ese momento estaba adquiriendo la demanda de cuidadoras migrantes a domicilio en las grandes ciudades españolas, presentando datos pioneros en esta materia. Mientras, Martínez-Buján (2010) profundiza en cómo el servicio doméstico se ha convertido en un “nuevo servicio de hogar” a disposición de las necesidades de cuidados de mayores y adultos dependientes. Por su parte, Díaz Gorfinkel (2008) analiza las características específicas de las cadenas globales de cuidados en España, visualizando cómo la conciliación de las familias autóctonas depende de la privatización de los cuidados en el servicio doméstico. Todas estas aportaciones subrayan la forma en que el cuidado de personas se ha convertido para las mujeres migrantes en la actividad de entrada al mercado de trabajo español, al mismo tiempo que, por sus carencias de derechos sociales equiparables al resto de trabajadores, dificultaba el asentamiento y la integración del colectivo migrante a largo plazo.

A medida que el sector de cuidados en el servicio doméstico se configuraba como la fórmula principal escogida por las familias para la privatización de los cuidados, nuevas perspectivas teóricas comenzaron también a analizar este fenómeno desde otras ópticas. La más influyente a escala internacional es la conocida como teoría del “cuidado social” (Daly y Lewis, 2000) que se ha dedicado a estudiar la “organización social de los cuidados”, es decir, el modo en el que las sociedades distribuyen la provisión de la asistencia personal entre el Estado, el mercado, la familia y la comunidad. Sus análisis explican cómo este sector de actividad se ha convertido en esencial para el mantenimiento de los modelos de bienestar y, es especialmente crucial no solamente para España, sino para todos los países del Sur de Europa, que tradicionalmente han compartido un régimen de cuidados fuertemente familista. Incluso algunas autoras utilizan la denominación de “una migrante en la familia” (Bettio *et al.*, 2006) para definir la esencia de estas políticas de cuidados de larga duración.

En la segunda década de los 2000 la literatura académica incorpora el trabajo doméstico como un elemento fundamental en la definición de los Estados de bienestar. En el caso español, la literatura explora las contribu-

ciones de este sector a las políticas sociales. Por ejemplo, León (2010) y Martínez-Buján (2014b) observan cómo la debilidad de la red de servicios sociales a domicilio y las consideraciones culturales de que los “buenos cuidados” son los efectuados en el entorno familiar han contribuido a la elevada presencia de esta figura de cuidadora doméstica. Se empieza a considerar, además, que no solamente es la ausencia de adecuados programas públicos de cuidados de larga duración la que ha potenciado este mercado de trabajo, sino que también la filosofía con la que se han elaborado las políticas públicas de larga duración también ha jugado un papel relevante. De esta manera, existen evidencias científicas de que el fomento de las prestaciones económicas de cuidados en el hogar (que caracterizó la etapa de implementación de la Ley de Dependencia en España) han activado la creación de un sector de cuidados sumergido alrededor del servicio doméstico y el trabajo de mujeres migrantes.

En los últimos años, a raíz de las consecuencias de la crisis económica y su espectacular incidencia tanto en el empleo migrante como en la constricción del presupuesto destinado a políticas sociales, la literatura especializada en cuidados, género y migraciones, ha avanzado un paso más a través de la incorporación del concepto de “protección social transnacional”. En concreto, con este término se pretende, por una parte, profundizar en la definición de los modelos de bienestar que tradicionalmente se han anclado en los límites territoriales de los estados-nación. De esta manera, la “protección social transnacional” hace referencia a cómo las mujeres migrantes activan estrategias de protección social a escala transnacional, que trascienden las fronteras y las políticas públicas, mientras que ellas mismas cubren las necesidades de cuidados contratadas como cuidadoras en los hogares. Autores internacionales como Levitt *et al.* (2017) y Faist (2014) ya han emprendido proyectos de investigación que recogen resultados sobre esta línea de trabajo. En España destaca la implicación de Parella y Esperoni (2018), que entablan un diálogo teórico entre las contribuciones de los estudios sobre familias transnacionales, regímenes de bienestar y cuidados para identificar las aportaciones que este concepto ofrece al ámbito del género y las migraciones. Oso y Martínez-Buján (2018) también han comenzado a trabajar tímidamente sobre este terreno, destacando

la paradoja de bienestar que viven las mujeres migrantes contratadas como cuidadoras. La actividad laboral de estas mujeres es esencial para las familias autóctonas y para el mantenimiento de un modelo de bienestar poco consolidado en el terreno de los cuidados de larga duración. Sin embargo, al mismo tiempo están excluidas de la protección social formal, puesto que trabajan en la economía sumergida y el sistema no les garantiza la cobertura de prestaciones sociales públicas. Este planteamiento todavía se está presentando en el ámbito académico pero sus buenos fundamentos teóricos parecen ser un avance más en la comprensión de la privatización del trabajo de cuidados. En este sentido, los retos futuros de las mujeres migrantes cuidadoras pasan precisamente por la equiparación total de sus condiciones laborales a las del resto de trabajadores, así como por el planteamiento de nuevas medidas y directrices que encaminen este empleo hacia la profesionalización (Moreno *et al.*, 2015). Observemos ahora en qué punto está este proceso.

4. TRANSFORMACIONES EN LA REGULACIÓN DEL EMPLEO DEL HOGAR Y CONDICIONANTES DE SU EVOLUCIÓN FUTURA

Las transformaciones en la regulación de las condiciones de trabajo se conforman como hechos culturales e históricos (Monereo *et al.*, 2011), es decir, se producen en contextos sociales determinados en los que se establecen los derechos laborales que deben incorporarse a los diferentes sectores económicos. Las relaciones laborales se organizan así como resultado de la filosofía social dominante y de las consecuentes negociaciones colectivas en las que los agentes sociales se comprometen a reconocer ciertas necesidades de las partes que participan de la relación laboral. Las normativas resultantes permiten establecer mecanismos de regulación que moldean las condiciones de trabajo y la interacción entre los actores sociales, así como construyen una determinada consideración de los individuos como trabajadores y como ciudadanos.

El empleo del hogar se caracteriza por claras dificultades históricas para la definición de la actividad como una ocupación plenamente

laboral y, por ende, para el establecimiento de un marco de regulaciones laborales. Esto viene determinado, entre otras cosas, por una histórica relación entre delegación de tareas domésticas y el sistema de esclavitud. La presencia de esclavos en determinadas tareas del hogar fue una característica de las sociedades coloniales hasta principios de siglo XIX (Sarasúa, 1994) y esta idea de dominio y control sobre el total de la persona se reprodujo posteriormente bajo otras formas de relación dentro del ámbito del hogar. Así, las relaciones de servidumbre que se desarrollan durante los siglos XVIII y XIX, y a pesar de las diferencias que implican con la figura del esclavo, reprodujeron las mismas dinámicas de control de la persona, sus espacios y sus tiempos. Como señala L. Davidoff (1974), la esencia misma de ser amo consistía en ignorar la vida del subordinado, de modo que no es hasta la consolidación del concepto de ciudadanía que ciertos elementos de la relación laboral traspasan las fronteras exteriores de la casa. Por otro lado, la feminización progresiva de las tareas relacionadas con el hogar, como consecuencia de la ideología de la domesticidad implantada con la industrialización (Carbonell, Gálvez y Rodríguez, 2014), también contribuyeron a la relegación de la elaboración de una normativa laboral para las actividades económicas realizadas en el hogar. La consolidación de la división sexual del trabajo fue marginando las actividades de la reproducción social y favoreciendo una progresiva desvalorización de este tipo de tareas y de su consideración social.

En España, siguiendo la lógica general del sector del empleo del hogar, la conquista de los derechos sociolaborales en este ámbito se realizó de forma posterior a la del resto de sectores económicos, que habían realizado sus principales avances fundamentalmente en el primer tercio del siglo XX. Ejemplo de esto lo constituye el hecho de que los distintos códigos laborales nacionales, o leyes del trabajo, aprobados durante la primera mitad del siglo XX excluyeron de manera sistemática la relación laboral del trabajo en el ámbito del servicio doméstico (Panizo Robles, 2013) así como la tardía integración de este colectivo, en 1969, en el sistema de seguridad social (Vela, 2012). No es hasta 1985, con el Real Decreto 1424/1985, que comienza la consideración de este tipo de relación como una relación laboral, aunque las condiciones establecidas siguieron separando el sector del resto de ámbitos laborales y colocando a sus

trabajadoras en una posición de inferioridad (Díaz Gorfinkel, 2017). El contexto normativo, y la construcción simbólica que lo acompaña, siguió construyendo al sector como un ámbito semilaboral reservado para aquellas personas que no pudiesen insertarse en otros sectores de actividad: principalmente las mujeres inmigrantes, nacionales o internacionales dependiendo de los momentos históricos. La regulación específica de este ámbito laboral refleja, hasta el día de hoy, el posicionamiento marginal de la actividad de los cuidados y el mantenimiento del hogar en la jerarquía sociolaboral.

El primer lustro del siglo XXI fue testigo de numerosos factores que confluyeron para propiciar un avance en la legislación relativa al empleo del hogar. En primer lugar, por diferentes razones, la administración del Estado había tomado la decisión de reordenar los diversos regímenes especiales de la Seguridad Social en dos únicos, el régimen general y el régimen de autónomos (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012), lo que exigía terminar con el régimen especial de empleados de hogar. En segundo lugar, esta situación se vio acompañada por una manifiesta presión desde diversos ámbitos sociales para modificar las condiciones de este sector, como consecuencia de la posición que los cuidados, el empleo del hogar y la población inmigrante habían adquirido en la sociedad española. Desde los movimientos feministas y desde el feminismo académico se generó, como se ha señalado anteriormente, un consenso en torno a la consideración de los cuidados como una esfera relevante en cuanto a la igualdad social y para la consecución de una organización social más equilibrada. Por otra parte, la presencia del sector del empleo del hogar se había afianzado cuantitativa y simbólicamente, favoreciendo la visibilización en las dinámicas sociales. Esta consolidación del sector estuvo acompañada por un aumento del peso de la población inmigrante en España, que al concentrarse en este ámbito laboral convirtió la mejora de las condiciones laborales en el sector en una lucha por la dignificación de su situación en el país. Por último, a estos fenómenos sociales debe añadirse un clima internacional favorable con la implicación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el debate relativo a estas cuestiones, que concluyó con la adopción del “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos” (Convenio 189) que establece unos derechos

básicos de aplicación en el sector compartidos a nivel internacional.

En 2011, como resultado de la interacción de los elementos previamente señalados, se produjo un cambio de la normativa en relación a las cuestiones del empleo del hogar con la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011 y la Ley 27/2011⁶. El primero de ellos modificó las condiciones laborales del sector establecidas hasta ese momento y el segundo redefinió los elementos relacionados con la protección de la seguridad social, incluyendo a las empleadas de este sector dentro de un sistema especial del régimen general (acabando de esta manera con la existencia de un régimen especial independiente). En términos generales se puede afirmar que desde el punto de vista normativo las condiciones laborales y de protección social se encuentran, en la actualidad, prácticamente igualadas al resto de sectores económicos. Existen, sin embargo, importantes elementos específicos pendientes de ser abordados (algunos señalados incluso por la propia legislación) así como dificultades para implementar en la práctica los derechos reconocidos en la legislación.

En relación a los elementos pendientes de desarrollar cabe destacar, fundamentalmente, la carencia de un sistema de protección ante situaciones de desempleo. Las últimas modificaciones legislativas no incidieron en esta cuestión históricamente demandada, por lo que la falta de este derecho sigue constituyendo una característica clave del sector que lo configura en situación de inferioridad respecto a los demás ámbitos económicos. La imposibilidad de acceder a la prestación por desempleo conlleva importantes vulnerabilidades para las empleadas del sector ya que, a diferencia de otras trabajadoras, carecen de espacios de desempleo protegidos económicamente. Esta situación repercute en las condiciones de vida ya que, por ejemplo, una trabajadora en el momento de ser despedida, independientemente de los años que haya estado empleada, se ve abocada a aceptar otro empleo sin capacidad de valorar sus características por carecer de ingresos monetarios que le permitan realizar una selección de los puestos existentes. Esta dinámica conlleva una potencial situación de explotación ya que hace explícita una desigual relación de

⁶ Esta última modificada en algunos elementos puntuales (en los tramos de cotización y en la afiliación de las empleadas por horas) por el Real Decreto Ley 29/2012.

poder entre las partes que conforman la relación laboral.

A estas circunstancias generales para todas las empleadas del hogar, determinados colectivos añaden especificidades propias de su situación. El colectivo de trabajadoras cuidadoras de personas mayores, por ejemplo, se encuentra en una situación de vulnerabilidad aún mayor, ya que el fallecimiento de la persona cuidada implica la inmediata terminación de la relación laboral y salarial (aunque existe el derecho al cobro de un mes de salario según lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores). En el caso de las trabajadoras internas se añadiría, también, la carencia súbita de un sitio donde alojarse y la dificultad de afrontar el pago del uso de una vivienda de manera continuada. Las trabajadoras con nacionalidad extranjera suman a estas vulnerabilidades el hecho de tener que renovar las autorizaciones para residir y trabajar en España, que exigen la existencia de algún tipo de relación laboral. El artículo 38.6 de la Ley de Extranjería establece que la autorización de residencia y trabajo se renovará cuando también se renueve el contrato de trabajo o cuando, en su defecto, se disfrute de una prestación contributiva por desempleo (o por alguna otra circunstancia específica concreta que excede la relación laboral). Las empleadas del hogar no pueden acceder a esta última posibilidad por lo que únicamente podrán renovar sus permisos si están en posesión de un contrato de trabajo.

La incertidumbre ante una situación de desempleo no protegida económicamente se ve acrecentada, además, por la existencia de una figura de despido específica del sector denominada desistimiento. Esta figura determina que la parte empleadora puede dar por terminada la relación laboral de manera unilateral si considera que las actividades realizadas por la empleada ya no son necesarias o aduce haber perdido la confianza en ella. A pesar de existir legalmente unos requisitos temporales de preaviso e indemnización, esta figura significa, en la práctica, la posibilidad de abaratamiento del despido y de terminación de la relación laboral de manera instantánea y sin ninguna alternativa monetaria disponible debido a la imposibilidad de acceso a la prestación de desempleo. Como ya se mencionó para el análisis de los procesos de desempleo en términos generales, esta situación afecta de manera más aguda a colectivos determinados como las cuidadoras de mayores, las que viven en régimen interno y las que

no poseen nacionalidad española por encontrarse en una escenario general de mayor vulnerabilidad.

En relación a la segunda cuestión que se señalaba, las dificultades respecto al cumplimiento de la legislación, cabe subrayar diversas cuestiones que dificultan la construcción del sector como un ámbito plenamente laboral. En primer lugar, la falta de estudios de impacto de la legislación produce un desconocimiento respecto a la situación laboral real de las trabajadoras en este sector y de las especificidades de cada colectivo dentro de él. Se han producido diversas aproximaciones cualitativas a la situación del empleo del hogar tras la aplicación de la nueva legislación y el contexto de crisis en España (Elías, 2018; Los Molinos, 2017; Arango, Díaz Gorfinkiel, y Moualhi, 2013) donde se identifica una falta en el cumplimiento de numerosos elementos establecidos en la legislación (como las horas de descanso o la compensación y/o retribución de los tiempos de presencia) y el empeoramiento de algunas cuestiones concretas (como el número de horas contratadas o el salario/hora recibido). Sería necesario identificar esas cuestiones de manera sistemática a través de un estudio a nivel nacional que fuese capaz de detectar las deficiencias principales que se producen en la implementación de la legislación y poder incidir sobre ellas en futuras acciones destinadas a la mejora de las condiciones en el sector.

La información obtenida hasta el momento sí permite identificar un ámbito de actuación necesario y es el relacionado con la cobertura de las empleadas del sector, ya que se ha estimado que en torno a un 30 por ciento carecen de alta en la Seguridad Social (Los Molinos, 2017). Estas cifras resultan enormemente positivas si se las compara con las previas al cambio de legislación, aunque su progreso se ha estancado tras los primeros años de implementación de la nueva legislación. El número de afiliadas refleja claramente esta tendencia ya que ha pasado de poco más de 280.000 en 2008 a cerca de 423.000 en 2013 y poco más de 429.000 en 2016 (Seguridad Social, datos medios anuales)⁷. El hecho de que aún

⁷ Mientras las trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social aumentan durante el período estudiado, la *Encuesta de Población Activa* señala que baja el número de personas ocupadas en el sector doméstico. Esta incongruencia refleja que las altas a la Seguridad Social en esta actividad son un producto del cambio de legislación y no de un incremento en la contratación de nuevas trabajadoras.

exista un importante número de personas trabajando sin un contrato laboral en el sector implica que ninguna de ellas tendrá acceso a los derechos sociales que se construyen a través de la participación en el mercado laboral, como son las jubilaciones de tipo contributivo o las diversas prestaciones por incapacidad temporal. Además, sin la existencia de un contrato que explicita determinadas condiciones laborales tampoco se puede defender el cumplimiento de las mismas, ya que no existen relaciones formales establecidas ni constancia de la existencia de esta relación. De esta manera, la vulnerabilidad en las relaciones laborales del ámbito del hogar se hace aún más patente al apoyarse en vínculos personalistas e individualizados, lo cual tiene una incidencia potencialmente mayor en los grupos socialmente más frágiles.

Las mujeres con nacionalidad extranjera podrían incluirse dentro de los grupos más vulnerables por tener, en términos generales, menor capacidad de negociación, menores redes de apoyo y menores conocimientos específicos del contexto sociolaboral en el que se insertan. Además, la carencia de un contrato podría implicar dificultades en el momento de renovar la documentación exigida para vivir y trabajar en España. Aquellas mujeres sin las autorizaciones pertinentes añaden a la precaria situación laboral un escenario de vulnerabilidad generalizada con dificultades defender sus derechos como ciudadanas. Así, se observa que los distintos ámbitos sociales se encuentran íntimamente relacionados, y la esfera de la extranjería se encuentra explícitamente ligada a la situación laboral y la vulnerabilidad en este último implica la fragilidad de la situación de las personas en la sociedad en su conjunto.

Se debe señalar, por último, que un sistema de inspección y control sólido contribuiría a la detección de situaciones de cobertura no reales e incumplimientos legislativos. En cuanto a lo primero, las coberturas no reales, se han detectado situaciones de subdeclaración de salarios y/o de horarios (Díaz Gorfinkel y Fernández, 2016), es decir, que la afiliación se produce por un menor número de horas o un salario inferior que el que se recibe realmente. Esto permite un abaratamiento de los costes inmediatos (al pagar menos cotizaciones) pero un empeoramiento de las prestaciones potenciales (que en función de una menor cotización serán inferiores) y del disfrute de derechos sociales futuros. En cuanto a la segunda cuestión, el incumpli-

miento legislativo, la observancia de la legislación se consigue, entre otras cosas, mediante un sistema de inspección claro y sistemático que establezca sanciones al incumplimiento de la normativa. Debe existir una clara sensación de que esta normativa se considera de obligado cumplimiento y de que el hecho de referirse a un ámbito privado de las relaciones laborales y sociales no debería ser óbice para su fiscalización.

5. CONCLUSIONES

La relación entre las migraciones internacionales y el ámbito de los cuidados resulta muy notable cuando se analiza, de manera cuantitativa y cualitativa, la situación de este sector laboral. España responde a las dinámicas generadas a nivel global en las últimas décadas, aunque presenta especificidades propias de su sistema de valores familistas que confiere una filosofía muy determinada a las preferencias personales de cuidados así como a las políticas sociales relacionadas con esta cuestión.

Los datos, a pesar de las dificultades que presentan para su medición, reflejan la consolidación de este sector doméstico y del ámbito de los cuidados en España desde la década de los noventa, a pesar del leve descenso experimentado desde el año 2013, así como la fuerte concentración de población inmigrante en él. Resulta evidente la necesidad de perfilar la metodología utilizada en la EPA para poder aproximarse con mayor exactitud a las diferentes categorías de empleo doméstico y empleo de cuidados realizados en los hogares. Además, sería conveniente la realización de una encuesta *ad hoc* que se centrara en cuestiones específicas del sector para poder identificar problemáticas, desafíos futuros, especificidades de determinados colectivos o tareas y prácticas exitosas existentes.

Este tipo de encuesta, además, permitiría mejorar el conocimiento sobre el funcionamiento de la legislación actual y las transformaciones que ha conllevado en el sector. Los estudios cualitativos indican tendencias de cambio, tanto en relación a la normativa como a la situación de crisis económica vivida en España, que deberían confirmarse con un estudio de mayor envergadura a nivel nacional.

A través de él se podrían conocer prácticas y estrategias relacionadas con el sector, como las nuevas formas de trabajo de cuidados demandadas derivadas de los cambios sociales o las formas que adopta la vivencia transnacional en torno a los cuidados. La protección social y los enfoques ante las necesidades de cuidado se están resolviendo a escala nacional cuando la realidad de las personas reflejan que exceden los límites de los estados-nación.

La legislación laboral tiene el objetivo de defender a todas las partes de la relación pero en especial a aquellas que se encuentran en una situación potencial de mayor vulnerabilidad. Las empleadas dedicadas a las actividades de cuidado en el hogar, y en particular aquellas con una situación jurídica o social más inestable, como las mujeres extranjeras o inmigrantes, necesitan de un marco normativo que permita consolidar su actividad como una profesión con derechos adscritos y con un reconocimiento social. Para lograr este objetivo sería necesario establecer un calendario de acción en relación a la situación del empleo del hogar y de los cuidados en su conjunto, que permita tanto aumentar los conocimientos concretos sobre cuestiones específicas del sector así como avanzar en las materias pendientes que se han tratado en este artículo.

BIBLIOGRAFÍA

ANDERSON, B. (2000), *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, London, Zed Books.

ARANGO, J.; DÍAZ GORFINKIEL, M., y D. MOUALHI (2013), *Promoting integration for migrant domestic workers in Spain*, Organización Internacional del Trabajo (OIT).

BALDASSAR, L., y L. MERLA (coord) (2014), *Transnational families, migration and the circulation of care: understanding mobility and absence in family life*, Routledge.

BETTIO, F. et al. (2006), "Change in Care Regimes and Female Migration: The Care Drain in the Mediterranean", *Journal of European Social Policy*, 16(3): 271-285.

BETTIO, F., y F. MAZZOTTA (2011), "The Future of Care in Europe. Exploring the trade-offs that are driving change", *Kurswechsel*, 4: 36-48.

CARBONELL, M.; GÁLVEZ, L., y P. RODRÍGUEZ (2014), "Género y cuidados: respuestas sociales e institucionales al surgimiento de la sociedad de mercado en el contexto europeo", *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 33: 17-32.

COLECTIVO IOÉ (2005), "El cuidado de personas mayores dependientes realizado por ciudadanos inmigrantes en la Comunidad de Madrid" en IMSERSO (ed.), *Cuidado a la dependencia e inmigración, Madrid*, IMSERSO, 233-370.

DALY, M., y J. LEWIS (2000), "The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States", *British Journal of Sociology* 51(2): 281-298.

DAVIDOFF, L. (1974), "Mastered for life: servant and wife in Victorian and Edwardian England", *Journal of Social History*, 7 (4): 406-428.

DÍAZ GORFINKIEL, M. (2008), "El mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿cómo concilian las cuidadoras?", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(2): 71-89.

– (2017), "La organización de los trabajos de cuidados: el empleo del hogar como necesidad social", en Conferencia Nacional Tripartita, *El futuro del trabajo que queremos*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social: 79-90.

DÍAZ GORFINKIEL, M., y C. FERNÁNDEZ LÓPEZ (2016), *Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España*, Organización Internacional del Trabajo (OIT).

ELÍAZ, C. (2018), Intervención en 'Hoy por hoy', Cadena Ser, http://cadenaser.com/ser/2018/02/28/economia/1519818164_437962.html

ESCRIVÁ, A. (1998), *Mujeres inmigrantes peruanas en el servicio doméstico en Barcelona. Trayectorias socio-laborales*, UAB, Barcelona (Tesis doctoral).

FAIST, T. (2014), "On the transnational social question: How social inequalities are

reproduced in Europe", *Journal of European Social Policy*, 24(3) 207-222.

GARCÍA, C. et al. (2011), *Inmigrantes en el servicio doméstico. Determinantes sociales, jurídicos e institucionales en la reorganización del servicio doméstico*, Talasa, Madrid.

GREGORIO, C. (1998), *Migraciones femeninas: su impacto en las relaciones de género*, Madrid, Narcea.

— (2017), "¿Por qué hablar de cuidados cuando hablamos de migraciones transnacionales?", *Quaderns-e*, 22 (2): 49-64.

HOCHSCHILD, A. (2000), "Global Care and Chains and Emotional Surplus Value", en W. HUTTON y A. GIDDENS (ed.), *On the Edge: Living with Global Capitalism*: 130-146, Londres, Jonathan Cape.

ILO (2013), *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*, Geneva: ILO.

KOFMAN, E. et al. (2000), *Gender and International Migration in Europe: Employment, Welfare and Politics*, Londres y Nueva York, Routledge.

LEÓN, M. (2010), "Migration and Care Work in Spain: The Domestic Sector Revisited", *Social Policy & Society*, 9(3): 409-418.

LEVITT, P. et al. (2017), "Transnational Social Protection: Setting the Agenda", *Oxford Development Studies*, 45(1): 2-19.

LOS MOLINOS, A. D. (2017), *La mujer inmigrante en el servicio doméstico. Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos*, ed. Asociación Los Molinos.

LYBERAKI, A. (2011), "Migrant Women, Care Work and Women's Employment in Greece", *Feminist Economics*, 17(3): 103-131.

MARTÍNEZ-BUJÁN, R. (2010), *Bienestar y cuidados: el oficio del cariño. Mujeres inmigrantes y mayores nativos*, Madrid, CSIC.

— (2014a), "¡El trabajo doméstico cuenta! Características y transformaciones del servicio doméstico en España", *Migraciones*, 36: 275-304.

— (2014b), "Los modelos territoriales de organización social del cuidado a personas mayores en los hogares", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 145: 99-126.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2012), *Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

MONEREO, J.L.; MORENO, M. N.; MÁRQUEZ, A.; ALMENDROS, M. Á; DÍAZ, M. T.; FERNÁNDEZ, J. A., y M. SALAS (2011), *Manual de teoría de las relaciones laborales*, ed. Tecnos.

MORÉ, P. (2018), "Los límites del cuidado. Organización y asistencia a domicilio para personas mayores en Madrid y París", *Revista Internacional de Sociología*, 76(1): e086.

MORENO, S. (2015), "La profesionalización del sector de los cuidados", *Zerbitzuan*, 60: 179-193.

MOROKVASIC, M. (1984), "Birds of Passage Are Also Women", *International Migration Review*, 18(4): 886-907.

OCDE (2011), *International Migration Outlook 2011*, OECD Publishing.

— (2012), *International Migration Outlook 2012*, OECD Publishing.

Oso, L. (1998), *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Madrid, Instituto de la Mujer.

Oso, L., y R. MARTÍNEZ-BUJÁN (2018), "Formal and informal 'social protection chains' of Latin American transnational families within a context of economic crisis in Spain", *Current Sociology* (enviado para evaluación).

PANIZO ROBLES, J.A. (2013), *La cobertura socio-laboral de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar*, Informe sin publicar para el Proyecto *Promoting Integration of Migrant Domestic Workers in Europe*.

PARELLA, S. (2000), "El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad", *Papers*, 60: 275-289.

– (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Anthropos.

PARILLA, S., y T. SPERONI (2018), “Las perspectivas transnacionales para el análisis de la protección social en contextos migratorios”, *Autoctonía. Revista de Ciencias Sociales e Historia*, 1(2): 37-56.

PARREÑAS, R. (2001), *Servants of Globalization: Woman, Migration and Domestic Work*, California, Stanford University Press.

– (2005), *Children of Global Migration. Transnational Families and Gendered Woes*, Stanford, Stanford University Press.

PLÁ-JULIÁN, I., y R. GIMÉNEZ-MORENO (2012), “Deficiencies and Limitations on Current Household Employment in Spain”, *Journal of Social Sciences*, 33(3): 323-332.

SARASÚA, C. (1994), *Criados, nodrizas y amos*, ed. Siglo XXI.

SCRINZI, F. (2009), “Cleaning and Ironing... With a Smile: Migrant Workers in the Care Industry in France”, *Journal of Workplace and Rights*, 14(3): 271-292.

VEGA, C. (2009), *Culturas del cuidado en transición. Espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración*, Barcelona, UOC.

VELA, R. (2012), *El nuevo régimen de las personas empleadas de hogar. Aspecto laborales y de seguridad social*, ed. Laborum.

WILLIAMS, F., y A. GAVANAS (2008), “The Intersection of Childcare Regimes and Migration Regimes: a Three-Country Study” en H. LUTZ (ed.), *Migration and Domestic Work*, Aldershot, Ashgate: 13-28

La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española

ESTEFANÍA ALAMINOS*

RESUMEN

Este artículo analiza empíricamente las principales fuentes de ingresos de los mayores españoles, las pensiones contributivas de jubilación y viudedad, atendiendo a las diferencias entre hombres y mujeres. Aunque el gran aumento de la participación femenina en el mercado laboral ya comienza a reflejarse en las características de los pensionistas de jubilación y viudedad, todavía persisten diferencias de género importantes. Especial atención merecen los grupos de mujeres de más edad, con escasas pensiones de jubilación y bajas pensiones de viudedad. Ellas afrontan un mayor riesgo de insuficiencia de ingresos para satisfacer las necesidades vitales durante el periodo de vejez y, por tanto, aparecen como las más vulnerables.

1. INTRODUCCIÓN

La brecha de género existente en los sistemas públicos de pensiones muestra una relación directa con las desigualdades en el mercado laboral (ILO, 2018; OCDE, 2012). Así, lo que hoy podemos discernir observando los datos del

sistema público de pensiones en España es, en buena media, una foto de la historia del mercado de trabajo de la segunda mitad del siglo XX. En un sistema público de pensiones como el español, de naturaleza contributiva, prestación definida y financiación por reparto (*pay-as-you-go*), factores como el historial de cotización del trabajador o de la trabajadora (especialmente, el número de años cotizados y las bases de cotización) y el estado civil determinan tanto las condiciones de acceso a una pensión de jubilación o viudedad como su importe inicial. Estos factores explican gran parte de las brechas de género existentes en las pensiones contributivas (Vara, 2013).

La mayoría de los sistemas públicos de pensiones de los países de la OCDE se diseñaron atendiendo a un modelo social en el que los hogares eran sustentados económicamente por el hombre (cabeza de familia), quedando el rol de la mujer relegado a la esfera del hogar, por lo que dependía económicamente del hombre (OCDE, 2012). Sin embargo, este patrón social no representa a la mayoría de los hogares actuales (Bonnet y Geraci, 2009). Las transformaciones sociales que se han producido en las últimas décadas¹ están trayendo consigo cam-

* Departamento de Estadística, Organización Internacional del Trabajo (OIT), (alaminosestefania@gmail.com).

¹ Entre ellos, cabe destacar los cambios en las estructuras familiares, el acceso de las mujeres a mayores niveles de educación y la mayor participación de la mujer en el mercado laboral. Véase, por ejemplo, Chuliá (2008).

bios significativos en el sistema de pensiones; cambios que solo están empezando a verificarse y que afectan decisivamente a la brecha de género (Ayuso y Chuliá, 2018).

Las mujeres parten, sin duda, de una situación más desfavorecida en las pensiones contributivas de la Seguridad Social. Algunos de los problemas más comunes en las carreras laborales femeninas que inciden negativamente sobre el acceso y el importe que perciben en concepto de pensión de jubilación incluyen su mayor presencia en trabajos a tiempo parcial en comparación con los hombres, su menor dedicación de tiempo a trabajos remunerados por desempeñar labores de organización doméstica y crianza de hijos, la percepción de salarios más bajos y las discontinuidades en sus carreras laborales por cuidados a hijos y familiares (UNECE, 2017; OCDE, 2013; Leitner, 2001; Jefferson, 2009).

Además, la evolución de diferentes variables biométricas constituye asimismo un claro determinante de la brecha de género en pensiones, principalmente la mayor esperanza de vida de las mujeres. Que las mujeres lleguen en mayor medida a edades muy avanzadas y que perciban menores importes por pensión las sitúa en una situación de mayor vulnerabilidad financiera durante la vejez, sobre todo si viven solas y necesitan cuidados de larga duración (Eurostat, 2017; Betti *et al.*, 2015; Ayuso y Holzmann, 2014; Scheil-Adlung y Bonan, 2012).

En este trabajo se analizan dos de las figuras más importantes del sistema español de pensiones de la Seguridad Social, las pensiones contributivas de jubilación y viudedad, desde la perspectiva del género. Estas pensiones representan el 61,23 por ciento y el 24,81 por ciento del total de pensiones devengadas en 2017, respectivamente. En el caso de la pensión contributiva de viudedad, se trata de una prestación de derecho derivado (Tortuero, 2010), toda vez que las figuras del causante y del beneficiario no coinciden, como sí ocurre en la pensión de jubilación.

Conviene señalar que las prestaciones públicas constituyen la principal fuente de ingresos de las personas mayores en España; suponen, en concreto, un 72 por ciento del total de sus ingresos, porcentaje 13 puntos por encima de la media de los países de la OCDE (2015).

De dichas transferencias públicas, la pensión de jubilación supone, con gran diferencia, el ingreso más importante. Se ha calculado que en los hogares en los que el cabeza de familia tiene más de 70 años representan el 90 por ciento de la renta del hogar (Hidalgo, Calderán y Pérez, 2008).

El presente artículo se estructura en tres apartados, además de esta introducción. En el siguiente apartado se analizan algunas de las características de las carreras laborales de los trabajadores que inciden directamente en la determinación de la pensión contributiva de jubilación. En el tercer apartado se estudia la brecha de género existente en el número de pensionistas de las pensiones contributivas de jubilación y viudedad, y en el cuarto se expone la brecha de género en los importes medios percibidos por pensiones. Las cifras analizadas en concepto de pensiones contributivas pertenecen al total del sistema de la Seguridad Social (sin diferenciar por régimen) y para los grupos de edad mayores de 64 años. Estos dos apartados destacan diferencias tanto intergrupo (entre hombres y mujeres) e intragrupo (diferencias por grupo de edad dentro de cada colectivo). Finalmente, en el apartado 5 se exponen algunas consideraciones a partir de los hallazgos presentados.

2. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL E INFLUENCIA EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS

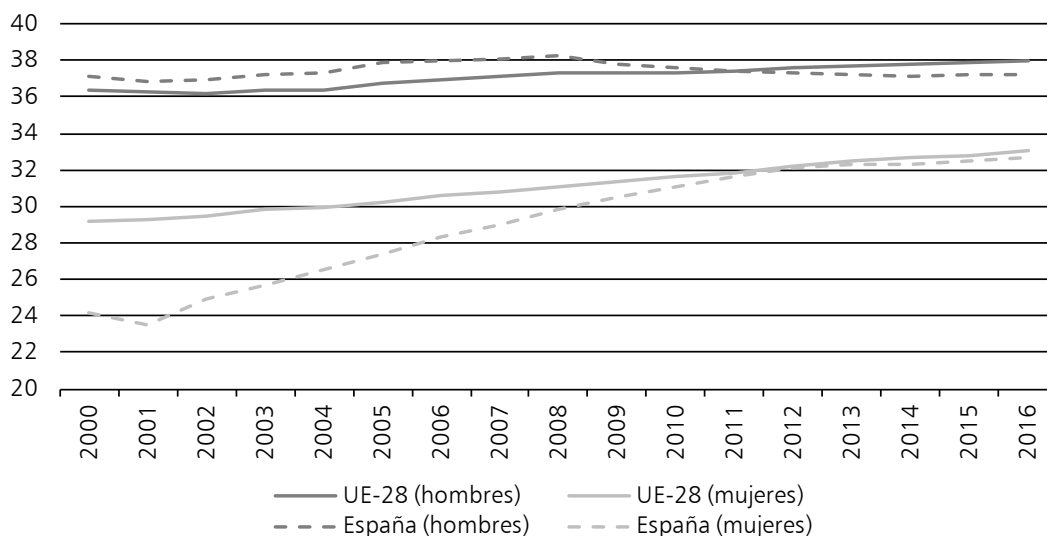
Este apartado se dedica a analizar algunos de los factores del mercado laboral que adquieren más relevancia a la hora de determinar tanto las condiciones de acceso a la pensión contributiva de jubilación como su importe inicial².

En primer lugar, la naturaleza contributiva del grueso de las pensiones que concede la Seguridad Social otorga implícitamente una gran importancia a la trayectoria laboral de los trabajadores en la percepción y el cálculo de su futura pensión de jubilación (también deter-

² Las reglas a las que aquí se hace referencia, se corresponden con las normas generales para un individuo que accede a la jubilación ordinaria desde el Régimen General de la Seguridad Social.

GRÁFICO 1

EVOLUCIÓN DEL INDICADOR “DURACIÓN DE LA VIDA LABORAL”, EN AÑOS (UE-28 Y ESPAÑA, 2000-2016)



Fuente: Eurostat (2017) (tsdde420).

mina la posible pensión de viudedad³ que, en caso de fallecimiento del trabajador o de la trabajadora, percibirá su cónyuge superviviente). Uno de los elementos más importantes a la hora de determinar el importe inicial de la pensión de jubilación es el periodo de cotización. Contar con el periodo mínimo de cotización de 15 años (denominado por la Seguridad Social “periodo de cotización genérico”) determina si el trabajador en el momento del cese de la actividad laboral por jubilación, genera el derecho a percibir su correspondiente pensión contributiva. Además, dos de los años cotizados deben estar comprendidos en el periodo justo antes del momento del acceso a la jubilación (conocido como “periodo de cotización específico”). A partir de estos 15 años mínimos exigidos, los años extra acumulados establecen el aumento del importe de la pensión inicial, ya que se aplica a la base reguladora una escala que parte del 50 por ciento, en caso de tener solo 15 años cotizados, y se incrementa progresivamente en

³ La pensión de viudedad, al ser una pensión de derecho derivado, su derecho al percibo y cuantía se determina en función del historial de cotización del cónyuge fallecido, resultando su importe, con carácter general, en un 52 por ciento de la base reguladora.

un 0,19 por ciento cada mes cotizado hasta el 248, y en un 0,18 por ciento a partir de ese mes, hasta completar el 100 por ciento de la base reguladora. Tras los últimos cambios en las normas de acceso a la jubilación introducidos paulatinamente con la entrada de la Ley 27/2011⁴, a partir del año 2027 el 100 por ciento se alcanzará con 37 años cotizados (en lugar de 35,5 como hasta 2011).

El indicador “duración de la vida laboral”, definido por Eurostat como una estimación⁵ de la duración media (en años) en el mercado laboral para una persona que actualmente tiene 15 años⁶ representa una buena aproximación a la media de años que ha cotizado un traba-

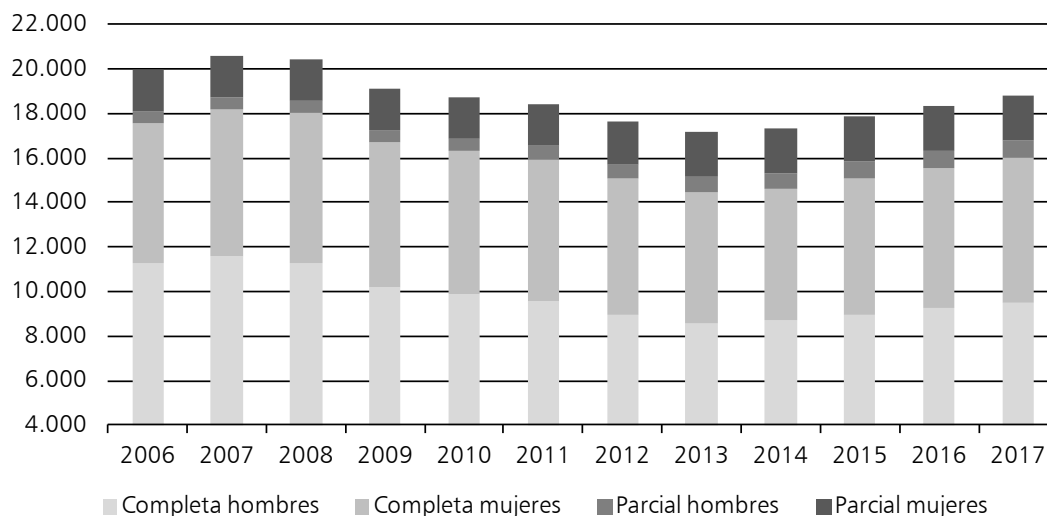
⁴ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

⁵ Dicho indicador se calcula siguiendo la metodología desarrollada por Hytti y Nio (2004), conforme a un modelo probabilístico que combina datos demográficos (tablas de vida) y datos del mercado laboral (tasas de actividad por edad proveniente de *Encuestas de Población Activa*).

⁶ Con fines de comparabilidad internacional, se toma como referencia los 15 años de edad, ya que es la edad ordinaria en la que, en la mayoría de los países, se puede comenzar a trabajar.

GRÁFICO 2

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE OCUPADOS (EN MILES DE PERSONAS), POR TIPO DE JORNADA Y SEXO (ESPAÑA, 2006-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE base, 2018.

jador o una trabajadora a la Seguridad Social, tomando como hipótesis que cuantos más años cumple como activo, más larga es su carrera de cotización. El gráfico 1 muestra la evolución seguida por este indicador para el periodo comprendido entre los años 2000 y 2016. Se observa cómo tanto a nivel de la Unión Europea (28)⁷, como de España, los hombres siempre han contado con una media de años como activos en el mercado laboral superior a la de las mujeres.

Cabe destacar, no obstante, en los inicios de la serie la brecha de género española⁸ era aproximadamente un 80 por ciento superior a la de la UE-28 (12,9 años frente a 7,2 años de diferencia entre ambos sexos). Dicha brecha se ha reducido en mayor medida que la europea, hasta situarse incluso por debajo de esta última (4,5 años de diferencia en España a favor

de los hombres frente a 4,9 años en la UE-28). Por tanto, las futuras cohortes de pensionistas contarán con condiciones de acceso a la pensión más homogéneas en lo que a periodos de cotización se refiere. La trayectoria seguida por el indicador también muestra cómo la recesión económica ha impactado de manera negativa en la estimación de los años que un varón puede vivir como activo, mientras que la trayectoria de las mujeres se ha mantenido constante.

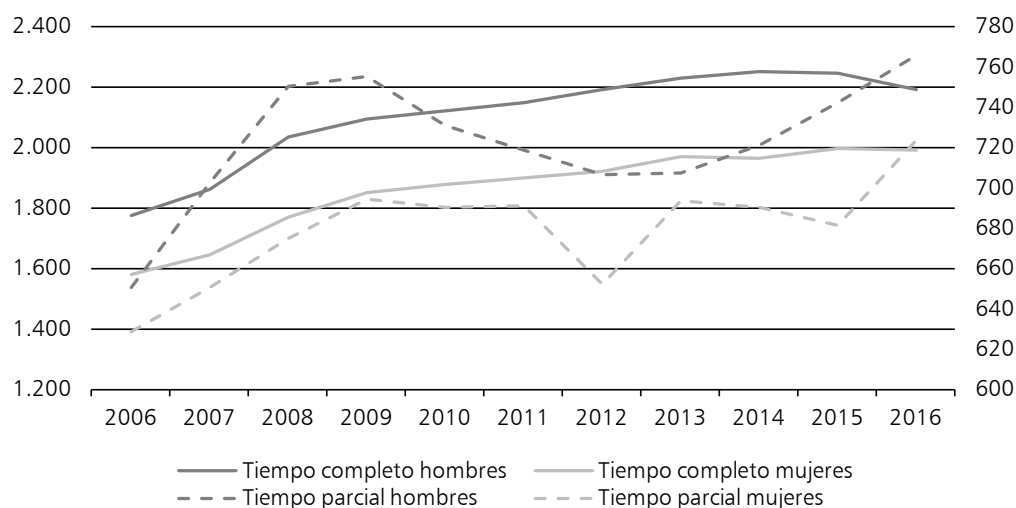
Otro factor del mercado de trabajo al que se le atribuye una alta incidencia en la brecha de género en las pensiones es la intensidad de la participación laboral. Tradicionalmente, las mujeres ocupadas han contado con una elevada representación en empleos a tiempo parcial respecto al número de hombres ocupados (Tinios, Bettio y Betti, 2015; Vara, 2013). En España, según datos del INE, en los últimos años las mujeres han aumentado su representación sobre el total de ocupados, pasando del 40,78 por ciento en 2006 hasta representar un 45,46 por ciento en 2017. Distinguiendo por tipo de jornada, la proporción de ocupados a tiempo parcial ha aumentado para ambos sexos (gráfico 2). Pero si en el caso de los hombres

⁷ En adelante UE-28.

⁸ Las brechas de género tratadas en este estudio se definen como $\left(1 - \frac{\text{indicador } X \text{ para las mujeres}}{\text{indicador } X \text{ para los hombres}}\right) \times 100$, por lo que, en caso de resultar negativa, la brecha es a favor de las mujeres, y en caso de resultar positiva, a favor de los hombres.

GRÁFICO 3

EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS MEDIOS BRUTOS MENSUALES (EN EUROS) DEL EMPLEO PRINCIPAL, POR TIPO DE JORNADA Y SEXO (ESPAÑA, 2006-2016)



Notas: Eje y-izquierdo, salarios medios del empleo principal para jornadas a tiempo completo. Eje y-derecho, salarios medios del empleo principal para jornadas a tiempo parcial.

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE base 2017.

se ha pasado del 2,59 por ciento del total de ocupados en 2006 al 3,99 por ciento en 2017⁹, en el caso de las mujeres, el aumento ha sido del 9,20 por ciento al 10,98 por ciento¹⁰. Este aumento en el número de ocupados a tiempo parcial se explica por los efectos que ha causado la recesión económica en el mercado laboral (Dudel *et al.*, 2018). En el caso de los ocupados a tiempo completo, entre 2006 y 2017 la proporción de hombres respecto del total de ocupados ha disminuido de 64,20 por ciento a 59,44 por ciento; en cambio, entre las mujeres ha aumentado desde un 35,80 por ciento en 2006 a un 40,56 por ciento en 2017. Aunque la cifra total de mujeres ocupadas ha aumentado a lo largo del período analizado, parte de ese crecimiento obedece a un aumento de la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial: del total de mujeres ocupadas, un 75,85 por ciento se encontraban trabajando a tiempo completo en 2017, mientras que un 24,15 por

⁹ Proporción que ha disminuido en el último año, alcanzando su máximo en 2015, con un 4,33 por ciento.

¹⁰ El porcentaje más alto de mujeres ocupadas a tiempo parcial se alcanzó en el año 2014, con un 11,66 por ciento, frente a un 33,9 por ciento de ocupadas a tiempo completo.

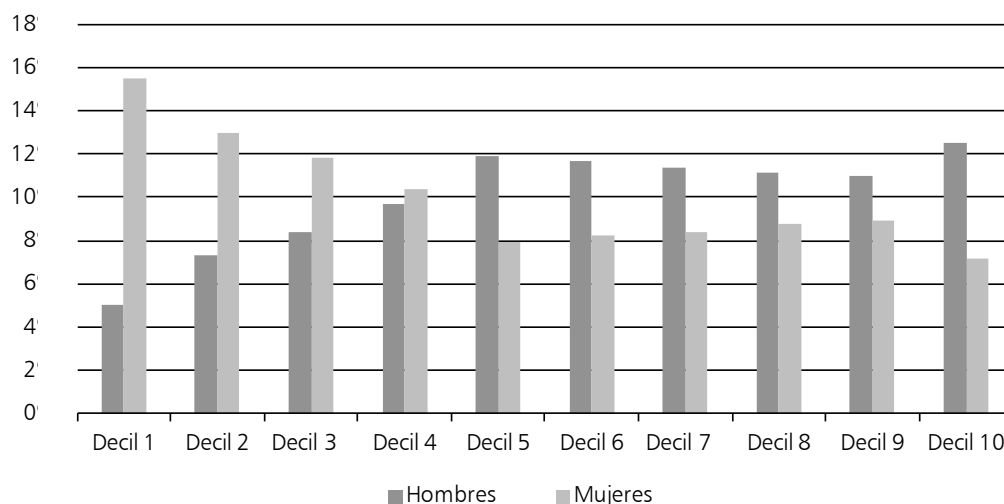
ciento lo hacía a tiempo parcial, siendo dichos porcentajes del 77,44 por ciento y del 22,56 por ciento, respectivamente, en 2006.

Como ya se ha comentado, el sistema público de pensiones contributivas atiende a un esquema de prestación definida, donde las bases de cotización —equivalentes aproximadamente a la remuneración bruta mensual, con unos topes máximos y mínimos establecidos legalmente— determinan el importe de la prestación a la que se causa derecho. Dicho esto, a la hora de calcular el importe inicial de la pensión de jubilación, cobran especial importancia los salarios percibidos durante su carrera laboral, especialmente los más cercanos al momento de la jubilación. Así, para los que se jubilen en 2018, se tendrán en cuenta las bases de cotización de los últimos 21 años, período que se incrementa anualmente con el objetivo de alcanzar 25 años en 2022, conforme a lo establecido por la Ley 27/2011. Este incremento en el período de cotización se justifica en virtud de la mayor equidad intrageneracional.

El análisis de las brechas de género en los salarios implica un complejo análisis del

GRÁFICO 4

DISTRIBUCIÓN DE LOS ASALARIADOS, POR SEXO Y DECIL, EN PORCENTAJE RESPECTO AL TOTAL DE CADA SEXO (ESPAÑA, 2016)



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE base, 2017.

mercado laboral; idealmente exigiría un análisis exhaustivo atendiendo a diversos factores, como el tipo de jornada, las horas de trabajo o el sector de la actividad económica en el que se inscribe el empleo (o empleos) que desempeña el trabajador o la trabajadora, así como también el tipo de ocupación. Solo así se obtendría una aproximación a la verdadera magnitud de las brechas salariales en nuestro mercado laboral. Sin embargo, al no ser este el objetivo del presente estudio, aquí solo se ofrece una descripción de la brecha de salarial de manera agregada y por tipo de jornada.

En el gráfico 3 se puede observar la evolución de los salarios medios brutos mensuales del empleo principal¹¹ (para el colectivo de trabajadores por cuenta ajena o asalariados), por sexo y según tipo de jornada. La brecha de género salarial atendiendo a los empleos de jornada completa es mayor que la brecha de género en

los empleos a tiempo parcial. Durante los años de estudio, la brecha salarial media en empleos a tiempo completo se ha mantenido en un valor medio del 12 por ciento a favor de los hombres, tomando su valor más bajo en 2016 con un 9,24 por ciento. Para el caso de los empleos a tiempo parcial, la brecha salarial ha seguido una evolución más sujeta a oscilaciones que la anterior; alcanzó su valor más alto en el año 2010, con una brecha del 10,10 por ciento a favor de los hombres, casi el doble de lo que supuso en 2016 (5,53 por ciento).

La distribución salarial por sexo y decil¹² en 2016 (gráfico 4) muestra la mayor concentración de salarios altos entre los hombres (principalmente en los salarios que distan desde el decil 5 al 10), mientras que la concentración de las mujeres es más alta en los salarios bajos (principalmente en los deciles del 1 al 4). Teniendo en

¹¹ El INE calcula la variable "salario del empleo principal" mediante el uso de registros administrativos procedentes de las Agencias Tributarias y de la Seguridad Social, creando lo que se denomina una "variable derivada". Dicha información recoge a todos los asalariados residentes en España. Para más información sobre esta metodología, véase INE (2017a).

¹² Los límites para los deciles en 2016 son: decil 1, menos de 710,10€; decil 2, de 710,10€ a menos de 1.002,80€; decil 3, de 1.002,80€ a menos de 1.229,30€; decil 4, de 1.229,30€ a menos de 1.412,70€; decil 5, de 1.412,70€ a menos de 1.594,50€; decil 6, de 1.594,50€ a menos de 1.824,10€; decil 7, de 1.824,10€ a menos de 2.137,50€; decil 8, de 2.137,50€ a menos de 2.595,10€; decil 9, de 2.595,10€ a menos de 3.316,90€; decil 10 a 3.316,90€ o más.

cuenta que el salario medio de los hombres en 2016 fue de 2.075,70€/mes y el de las mujeres de 1.661,00€/mes (EPA, INE base, 2017), se observa cómo más de la mitad de las mujeres asalariadas perciben salarios inferiores al salario medio de su grupo. Entre las principales causas de esta desigualdad salarial por género hay que mencionar, sobre todo, las diferencias en el tipo de contratación y jornada (más mujeres con contratos temporales y trabajando a tiempo parcial), así como en el sector de actividad (más mujeres en sectores de menor remuneración) –INE, 2017b–. Estas son desigualdades que, como se ha comentado anteriormente, tienen un fuerte impacto en las condiciones de acceso a la pensión de jubilación.

3. BRECHA DE GÉNERO EN EL NÚMERO DE BENEFICIARIOS DE LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE JUBILACIÓN Y VIUDEDAD

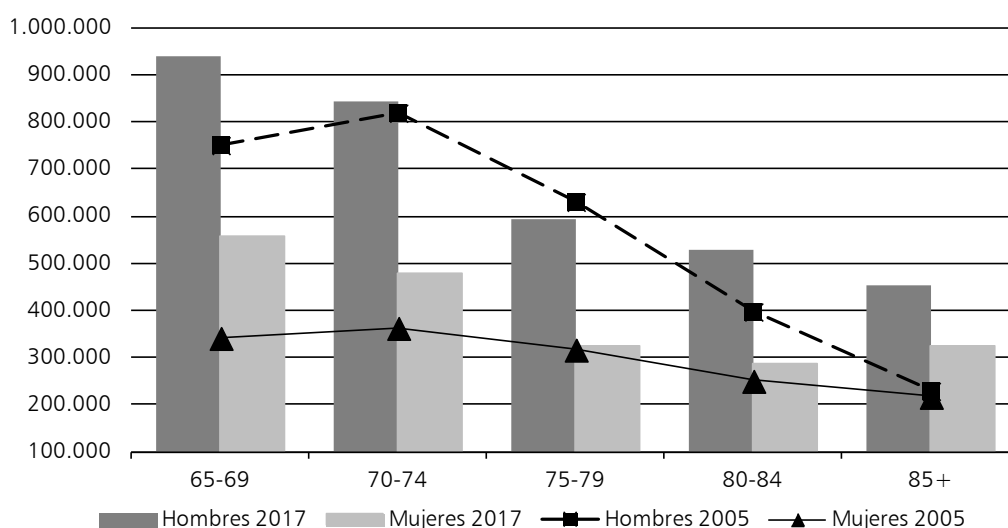
Uno de los aspectos más destacables del sistema de pensiones español es la elevada representación masculina en el colectivo de pensionistas de jubilación. En cambio, las pen-

siones de viudedad tienen un marcado carácter femenino. Este patrón diferencial se explica no solo por las diferencias en las carreras laborales entre ambos sexos, sino también por una conjunción de factores como son la estructura sistema de pensiones (Tinios, Bettio y Betti, 2015) y la mayor esperanza de vida femenina (Ayuso y Holzmann, 2014). La incidencia de los dos primeros condicionantes, es decir, de la histórica posición de las mujeres en el mercado laboral y de la configuración de nuestro sistema de pensiones en su vertiente contributiva, ha hecho que tradicionalmente la pensión de viudedad sea percibida mayoritariamente por las mujeres, dado que solo causan derecho a su percibo los cónyuges de las personas que han cotizado. Dicho de otra manera, puesto que la fuerza de trabajo en España estaba tradicionalmente formada por hombres (Cano Soler *et al.*, 2000), al ser ellos los que cotizaban, también han sido los principales beneficiarios de la pensión de jubilación, y los que, al fallecer, han causado el percibo de la correspondiente pensión de viudedad al cónyuge superviviente (Alaminos y Ayuso, 2015).

El gráfico 5 recoge el número de beneficiarios de la pensión contributiva de jubilación

GRÁFICO 5

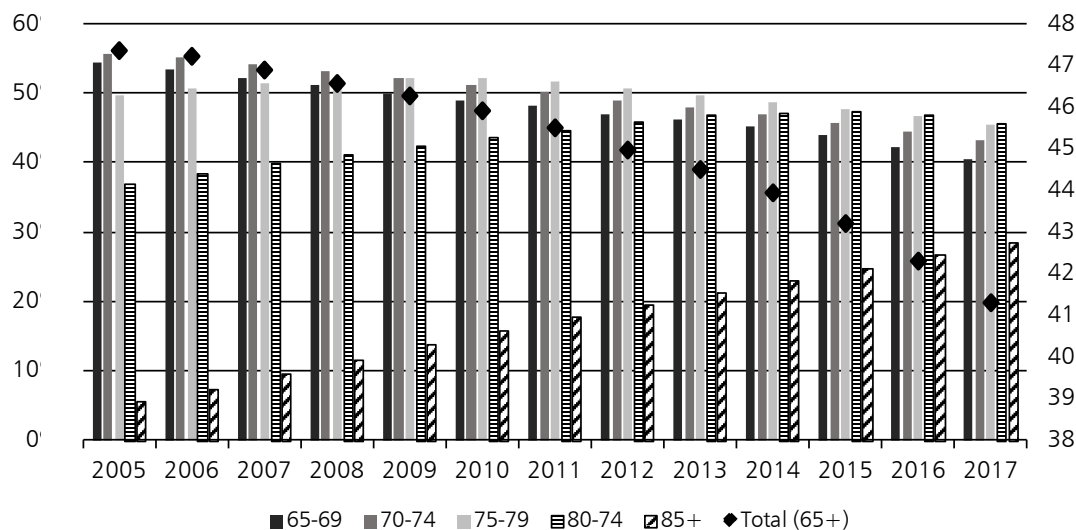
NÚMERO DE PENSIONISTAS DE JUBILACIÓN (PENSIONES CONTRIBUTIVAS), POR SEXO Y EDAD (ESPAÑA, 2005 Y 2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

GRÁFICO 6

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO DEL NÚMERO DE PENSIONISTAS DE JUBILACIÓN, SEGÚN GRUPO DE EDAD (ESPAÑA, 2005-2017) (EN PORCENTAJE)



Notas: Eje y-izquierdo: brecha de género por grupo de edad. Eje y-derecho: brecha de género para el total de la población pensionista de 65 años o más.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

con edades iguales o superiores a los 65 años, por sexo y grupo de edad, en los años 2005 y 2017. Teniendo en cuenta que, históricamente, la brecha de género en el número de pensionistas de jubilación ha sido siempre favorable a los varones, el hecho más destacable que se produce al analizar ambas series es la reducción de la citada brecha de género (Ayuso y Chuliá, 2018). En 2017, el número de mujeres beneficiarias de la pensión contributiva de jubilación era un 41,29 por ciento inferior al de hombres, mientras que en 2005 dicha brecha era seis puntos superior (47,34 por ciento). Este aumento en el colectivo de mujeres pensionistas se debe a su incremento de participación en el mercado laboral desde las últimas décadas del siglo XX (Malo y Cueto, 2012; Cebrián y Moreno, 2008).

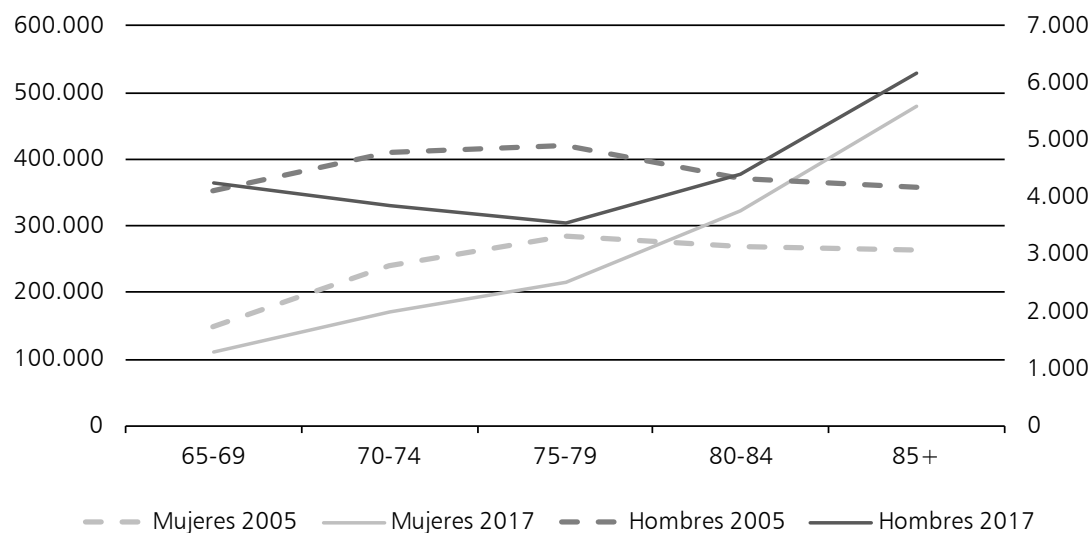
En el análisis de la brecha de género por colectivos de edad para el periodo 2005-2017, se observa cómo se va reduciendo progresivamente la brecha de género entre los colectivos más jóvenes, y aumentando en los colectivos de edades más avanzadas (gráfico 6). En el caso del colectivo más joven, la brecha de género ha

pasado de un 54,48 por ciento en 2005 a un 40,56 por ciento en 2017. Para los colectivos de edades superiores a los 84 años, la brecha de género ha aumentado considerablemente, desde un 5,51 por ciento a un 28,56 por ciento, respectivamente. Este último hecho se explica por el aumento en el número de hombres de edades avanzadas que han generado derecho a pensión, siendo aún escaso el número de mujeres pensionistas de mayor edad. Finalmente, se observa cómo, para el total del colectivo de pensionistas mayores de 64 años, la brecha de género ha disminuido progresivamente a lo largo del periodo analizado.

En el caso de la evolución de la serie de beneficiarios de la pensión contributiva de viudedad, de manera previsible y al contrario de lo que ocurre con la pensión de jubilación, los beneficiarios son mayoritariamente mujeres; por tanto, en esta prestación la brecha de género es favorable a las mujeres. En el gráfico 7 se observa la evolución del número de pensionistas de viudedad, por sexo y edad, correspondiendo el eje de ordenadas izquierdo a las mujeres, y

GRÁFICO 7

NÚMERO DE PENSIONISTAS DE LA PENSIÓN CONTRIBUTIVA DE VIUDEDAD, POR SEXO Y EDAD (ESPAÑA, 2005 Y 2017)



Notas: Eje y-izquierdo: pensionistas de viudedad de sexo femenino. Eje y-derecho: pensionistas de viudedad de sexo masculino.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

el derecho, a los hombres (nótese el cambio de escala debido a la gran brecha de género existente). En 2017, el número de mujeres beneficiarias de la pensión de viudedad se ha visto incluso incrementado levemente respecto al número de pensionistas en 2005. En este último año, el número total de beneficiarios de la pensión contributiva de viudedad mayores de 64 años era de 1.227.397 personas, de las cuales las mujeres representaban el 98,18 por ciento. En 2017, el número de pensionistas de viudedad se ha situado en 1.323.225 personas, con un 98,32 por ciento de mujeres. Este leve incremento en la participación femenina se debe probablemente a la mayor esperanza de vida de las mujeres.

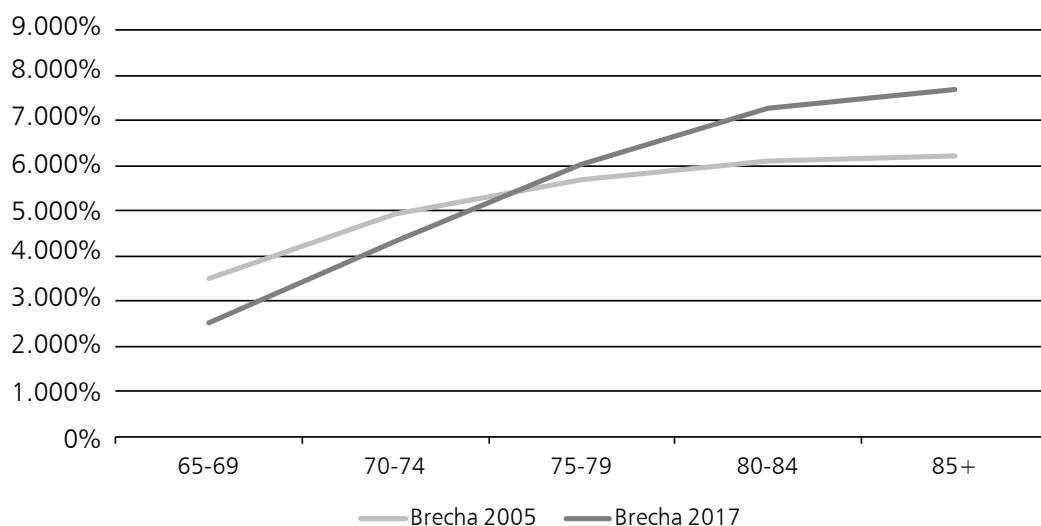
La desagregación del número de pensionistas de viudedad por edades nos muestra cuáles son las cohortes más susceptibles de enviudar. En lo que al colectivo masculino respecta, mientras que en el año 2005 el número de pensionistas se mantenía aproximadamente en un promedio de 4.500 para cada uno de los grupos de edades, en 2017 el grupo con

un mayor número de pensionistas de viudedad era el de mayores de 84 años, con 6.160 beneficiarios. En cuanto a las mujeres, el grupo más abultado ha pasado de ser el de las edades comprendidas entre los 75 y 79 años, con 284.367 pensionistas, al de mayor edad, con 479.640 pensionistas. Cabe destacar que el grupo más abultado ha pasado, en ambos sexos, a ser el de mayor edad, debido al aumento de la esperanza de vida femenina y masculina (y en el caso de los hombres, al aumento del número de mujeres con carreras de cotización que generan derecho al percibo de la pensión de viudedad a su fallecimiento). Las pensiones de viudedad en este grupo de más edad, habida cuenta de que es el que percibe pensiones de jubilación más bajas (puesto que sus carreras de cotización no son tan prolongadas como las de jubilados más jóvenes) pueden constituir una ayuda significativa para mejorar la situación financiera de sus integrantes.

El gráfico 8 muestra cómo la brecha de género en la pensión de viudedad ha aumentado en los últimos años para los colectivos

GRÁFICO 8

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO DEL NÚMERO DE PENSIONISTAS DE VIUDEDAD, SEGÚN GRUPO DE EDAD (ESPAÑA, 2005 Y 2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

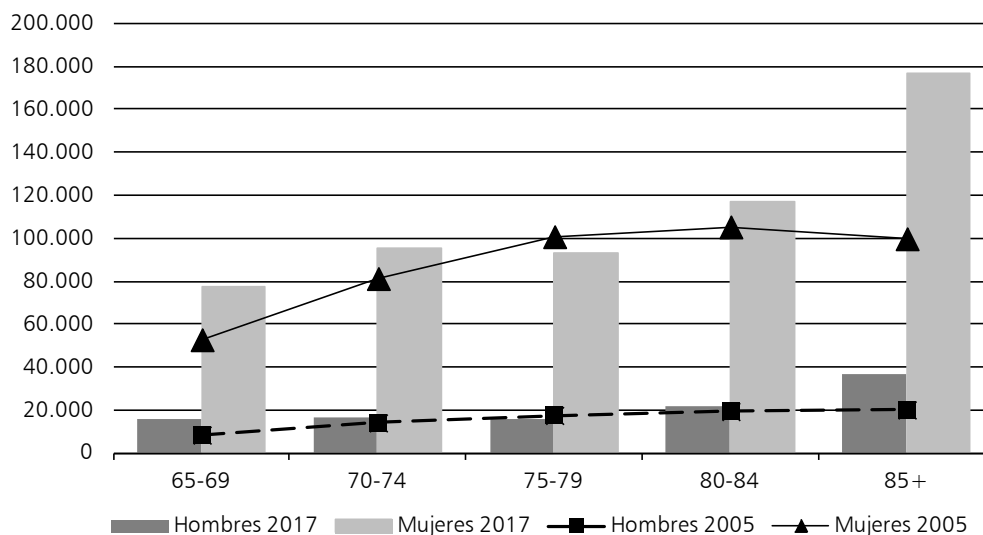
de mayor edad, al incrementarse el número de mujeres beneficiarias de esta pensión. Esto, además de volver a certificar el marcado carácter femenino de la misma, justifica su existencia, dado que aporta unos ingresos necesarios para las mujeres más vulnerables financieramente (Tinios, Bettio y Betti, 2015). El hecho de que esta brecha haya disminuido para las cohortes de pensionistas más jóvenes tiene una doble explicación. Por un lado, se debe al aumento de las mujeres que poseen historiales de cotización completos que, al fallecer, generan el percibo de la correspondiente pensión al cónyuge superviviente; se explica así que el número de beneficiarios masculinos con edades comprendidas entre los 65 y 69 años haya aumentado en un 3,27 por ciento entre 2005 y 2017. La segunda causa de dicha reducción responde al aumento, en este caso, en la esperanza de vida a los 65 años de los varones (Abellán *et al.*, 2018; Ayuso y Holzmann, 2014), lo cual ha supuesto una disminución relativa de las pensionistas de viudedad entre los 65 y 69 años en un 54,90 por ciento.

Especial atención merece el estudio de la posible concurrencia de las pensiones de jubila-

ción y viudedad en un mismo beneficiario, hecho que solo puede darse en individuos casados, siempre y cuando el cónyuge fallecido tenga un historial de cotización que cause el derecho al percibo de la correspondiente pensión de viudedad al cónyuge superviviente (Alaminos y Ayuso, 2015). El gráfico 9 muestra cómo han evolucionado los colectivos de beneficiarios de ambas pensiones simultáneamente (pluripensionistas), por sexo y edad. Al igual que ocurre con la pensión de viudedad, los pensionistas con doble pensión son mayoritariamente mujeres, aunque se observa un ligero aumento en el número de pensionistas masculinos entre 2005 y 2017. En 2005, la concurrencia de pensiones ascendía a 519.827 casos, de los cuales un 15,34 por ciento eran hombres, y un 84,66 por ciento, mujeres. En 2017, dicha cifra ha aumentado hasta 666.427, con un 16,18 por ciento de pensionistas masculinos. El aumento del número de pensionistas mayores de 64 años con doble pensión, así como el aumento del número de beneficiarios masculinos obedece al incremento del número de mujeres que, al fallecer, generan derecho al percibo de la correspondiente pensión de viudedad. El análisis por edades muestra cómo, para

GRÁFICO 9

NÚMERO DE PENSIONISTAS CON DOBLE PENSIÓN CONTRIBUTIVA (DE JUBILACIÓN Y VIUDEDAD), POR SEXO Y EDAD (ESPAÑA, 2005 Y 2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

ambos sexos, el grupo minoritario de pluripensionistas es el conformado por los individuos más jóvenes, aumentando progresivamente con la edad.

4. DIFERENCIAS EN LOS IMPORTES MEDIOS POR PENSIÓN CONTRIBUTIVA DE JUBILACIÓN Y VIUDEDAD

El análisis de las brechas de género que se producen en el sistema de pensiones no queda completo si no se estudia la brecha de género en las cuantías percibidas en concepto de pensiones contributivas. En este apartado se analizan los importes medios percibidos por los pensionistas mayores de 64 años, por sexo. El análisis por edad permite evidenciar uno de los problemas que más afectan y preocupan a la sociedad pensionista actual, como es el de la suficiencia de las pensiones, especialmente en los colectivos de más edad.

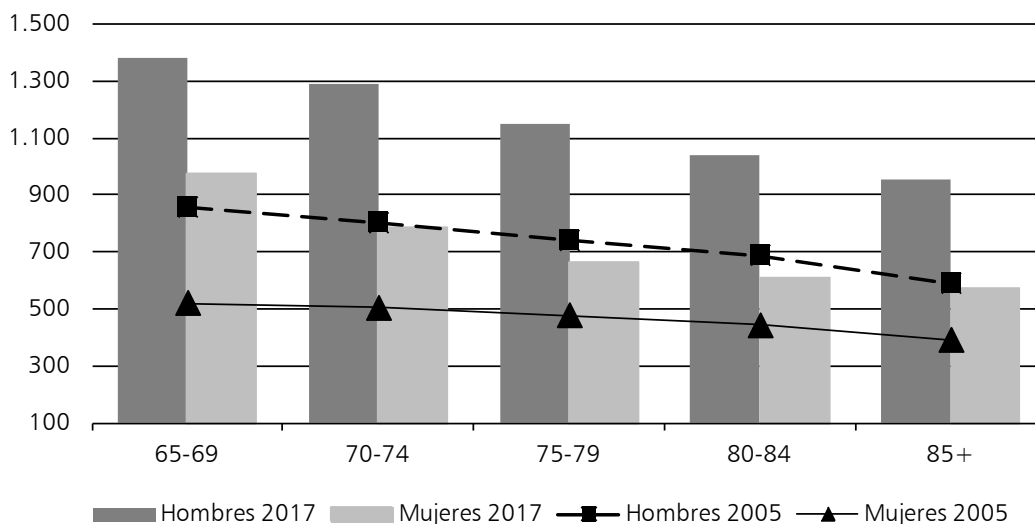
El gráfico 10 muestra la diferencia en el importe medio de la pensión de jubilación por

edad y sexo, comparando las medias anuales de 2005 y 2017. El análisis de los datos, según la edad de los individuos, pone de manifiesto que los pensionistas que entran en el sistema causan derecho al percibo de unas pensiones de jubilación con unos importes superiores, en término medio, a los de los pensionistas que ya se encontraban en él. Este hecho se explica por la interacción de tres factores: los cambios sociales producidos en las últimas décadas del siglo XX, el aumento de la longevidad y la revalorización de las pensiones (Domínguez-Fabián, del Olmo y Herce, 2017; OCDE, 2017; Vara, 2013).

Por ejemplo, en 2017, para un hombre de 85 o más años, la pensión media de jubilación se encontraba un 30,49 por ciento por debajo de la de un hombre con una edad comprendida entre los 65 y 69 años, siendo esta diferencia del 41,37 por ciento en el caso de las mujeres. Por tanto, este resultado indica que actualmente existe una mayor desigualdad en términos de pensión media de jubilación entre las mujeres que entre los hombres. Sin embargo, en 2005 estas diferencias eran del 31,09 por ciento y del 24,75 por ciento, respectivamente. Por lo que, si bien la diferencia se ha mantenido en el caso

GRÁFICO 10

PENSIÓN MEDIA DE JUBILACIÓN (EN EUROS), POR EDAD Y SEXO (ESPAÑA, 2005 Y 2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

de los hombres en torno al 30 por ciento, en el de las mujeres ha aumentado considerablemente (más de 15 puntos porcentuales). Este último resultado es tan importante como revelador de las mejoras que se produjeron en el mercado laboral a partir de los años 80 en España, y que explican el crecimiento del importe de las pensiones de jubilación femeninas más recientes (Cebrián y Moreno, 2008).

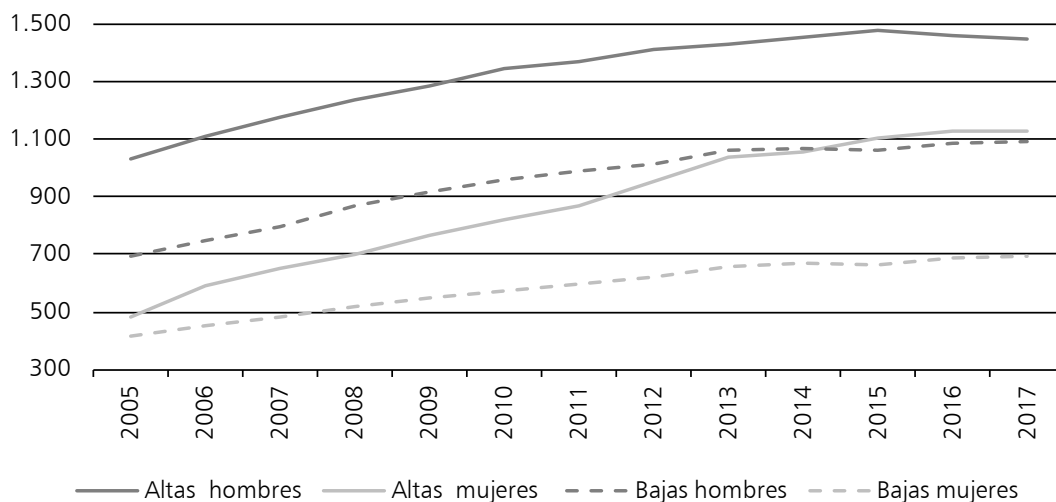
Este mismo resultado se puede observar en el importe medio de las altas y de las bajas de pensiones de jubilación. En el gráfico 11 se aprecia cómo el importe medio de la pensión inicial de jubilación se ha incrementado en 414,45€/mes en el caso de los hombres, y 641,94€/mes entre las mujeres durante el periodo analizado. La diferencia entre el importe medio de las altas y de las bajas se ha mantenido en torno a 376€/mes entre los hombres, mientras que entre las mujeres se ha ido incrementando año tras año, pasando de una diferencia de 70,25€/mes en 2005 a una diferencia de 432,78€/mes en 2017. Centrando la atención en las mujeres, el importe de las nuevas altas en pensiones de jubilación es un 62,49 por ciento al importe de las bajas.

Así pues, la brecha de género en los importes medios percibidos por los pensionistas (gráfico 10) no ha disminuido, siendo incluso más acusada para edades avanzadas. Si en 2005 las mujeres de 85 o más años percibían una pensión de jubilación un 35,53 por ciento inferior en términos medios a las de sus coetáneos masculinos, en 2017 esa diferencia ha ascendido a un 40,09 por ciento. Dicha brecha ha aumentado para todos los grupos de edad excepto para el grupo de pensionistas comprendidos entre 65 y 69 años, en el que se ha visto reducida desde un 39,12 por ciento en 2005 a un 28,97 por ciento en 2017. La reducción es particularmente notable en el importe medio de las altas (gráfico 11): si en 2005 la diferencia ascendía a 546,87€/mes, en 2017 ha bajado a 319,38€/mes.

El análisis de los importes medios por pensión de viudedad (gráfico 12) evidencia que, en este caso y al contrario del patrón general seguido por la pensión de jubilación, son las mujeres las que perciben prestaciones de un nivel más alto, debido a que, por regla general, los hombres han contado con mejores historias de cotización, por lo que, al fallecer, causan

GRÁFICO 11

EVOLUCIÓN ANUAL DEL IMPORTE MEDIO MENSUAL (EN EUROS) DE LAS ALTAS Y BAJAS DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN (ESPAÑA, 2005-2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

el devengo de unas pensiones de viudedad por importes superiores. Además, hay que tener en cuenta que las actuales cohortes de pensionistas –y en particular, aquellas de edades más avanzadas–, atendían al patrón tradicional del hogar en el que la mujer dependía económicamente del hombre, una realidad social que se refleja directamente en el comportamiento de las pensiones contributivas (Alaminos, 2017).

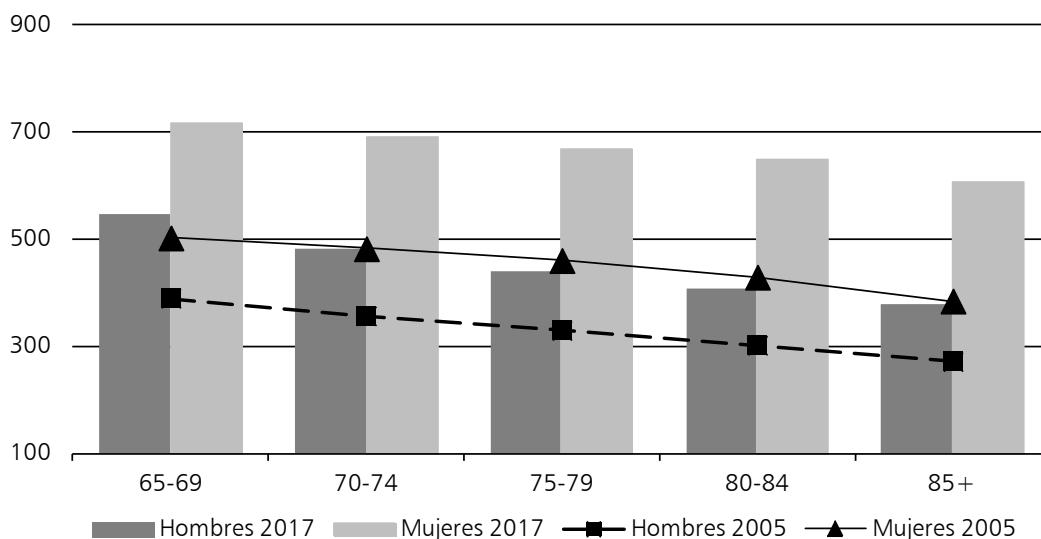
El gráfico 12 muestra cómo la brecha de género en los importes medios por viudedad, siempre a favor del colectivo femenino, se ha visto incrementada en un 31,52 por ciento entre 2005 y 2017. En el año 2005, la mayor diferencia entre hombres y mujeres se encontraba en el colectivo de edades comprendidas entre los 75 y 79 años (diferencia de 130,67€/mes), trasladándose en 2017 a la cohorte que comprende a los individuos entre 80 y 84 años (diferencia de 239,03€/mes a favor de las mujeres).

Las diferencias intragrupo respaldan, de nuevo, una interpretación inversa a la que se observaba respecto a la pensión de jubilación: en este caso, la mayor desigualdad entre edades

se aprecia en el colectivo masculino. En 2017, un hombre de 85 o más años percibía, en concepto de pensión contributiva de viudedad, un importe medio inferior en un 30,81 por ciento al de un hombre con una edad comprendida entre los 65 y 69 años. En el colectivo de las mujeres, esta misma diferencia es del 15,28 por ciento. La mayor desigualdad masculina se explica por el hecho de que las mujeres más jóvenes cuentan con mejores historiales de cotización que las mujeres de más avanzada edad (que contaban con carreras laborales más cortas y con bases de cotización más bajas), por lo que, en caso de fallecimiento, causan el percibo de pensiones contributivas de importes superiores. En 2005, la diferencia intragrupo para los hombres era similar a la actual (30,33 por ciento); sin embargo, ese mismo año las mujeres registraban una diferencia entre las dos cohortes extremas estudiadas del 23,45 por ciento (por tanto, 8 puntos porcentuales superior a la resultante en 2017). Ello se debe a que, como ya se ha indicado respecto a la evolución de la pensión de jubilación, los derechos de pensión generados por los varones han tendido a homogeneizarse durante los últimos años, debilitándose así las diferencias entre cohortes.

GRÁFICO 12

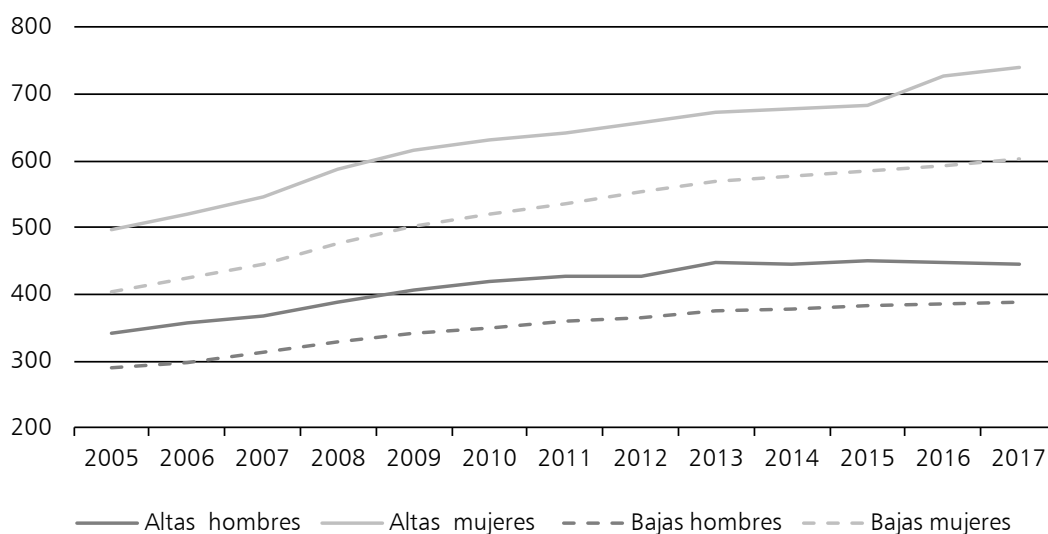
PENSIÓN MEDIA DE VIUDEDAD (EN EUROS), POR EDAD Y SEXO (ESPAÑA, 2005 Y 2007)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

GRÁFICO 13

EVOLUCIÓN ANUAL DEL IMPORTE MEDIO MENSUAL (EN EUROS) DE LAS ALTAS Y BAJAS DE LAS PENSIONES DE VIUDEDAD (ESPAÑA, 2005-2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El gráfico 13 muestra la evolución de los importes medios de las altas y las bajas de pensiones de viudedad. Se observa, en primer lugar, que el importe de las altas es siempre significativamente más alto que el de las bajas, y que en unas y otras persiste la brecha de género a favor de las mujeres. Además, a partir de 2015 la brecha favorable a las mujeres en el importe medio de las altas de pensiones de viudedad ha aumentado considerablemente.

5. REFLEXIONES FINALES

La magnitud de la brecha de género en pensiones que se observa en todos los países europeos responde, en gran medida, a la magnitud de las diferencias en las carreras laborales de los hombres y las mujeres que hoy son mayores, si bien el diseño de los sistemas de pensiones puede reforzar o debilitar esas diferencias (Parlamento Europeo, 2017).

En España, el escenario observable en las actuales cohortes de pensionistas replica los principales rasgos del mercado de trabajo del que formaron parte cuando eran jóvenes y adultos. Es claro, sin embargo, que la población pensionista de jubilación mayor de 64 años se encuentra en pleno proceso de cambio; un cambio que, en primera instancia, supone la creciente presencia de las mujeres en dicho colectivo. De hecho, entre 2005 y 2017, el número de mujeres pensionistas de jubilación creció, en término medio, un 2,36 por ciento anual, casi un punto porcentual por encima del crecimiento anual de los hombres (1,43 por ciento).

Las desigualdades de género en los importes medios por pensión de jubilación de hombres y mujeres continúan siendo significativas, incluso han aumentado en algunas cohortes que incluyen a pensionistas varones nacidos en los años 30 y 40 del pasado siglo con carreras laborales completas. Sin embargo, entre los pensionistas más jóvenes (65-69 años) ya se observa una reducción de esa brecha, si bien las mujeres de esas edades seguían percibiendo en 2017 un importe medio por jubilación un 28,97 por ciento inferior al de sus coetáneos masculinos.

Las cohortes de mujeres que vayan alcanzando la edad de jubilación lo harán con unas

mejores pensiones que las de las mujeres que se encuentran actualmente en el sistema, ya que aumenta el número de las que han conseguido carreras de cotización más largas y mejores salarios. Sin duda, persisten desigualdades de género evidentes en el mercado laboral. Las mujeres trabajan en mayor medida a tiempo parcial que los hombres, perciben una menor retribución salarial y cuentan con carreras laborales más cortas debido a interrupciones por cuidados a hijos y familiares. La combinación de estos tres factores crea un “efecto bola de nieve” (Betti *et al.*, 2015) que afecta tanto al historial laboral de las mujeres como al importe de las pensiones de jubilación que perciben.

Según Jefferson (2009), los sistemas de pensiones deben reforzar el bienestar económico de las mujeres durante la vejez, con medidas como la puesta en práctica compensaciones por las discontinuidades en las carreras laborales. En España, el Real Decreto Legislativo 8/2015 introdujo el complemento por maternidad, con el fin de compensar dichas discontinuidades en las carreras laborales de las mujeres que hubieran tenido dos o más hijos durante su vida laboral (Alaminos y Ayuso, 2016). No obstante, la reforma consistente en ampliar el periodo de cotización exigido para obtener la totalidad (100 por ciento) de la base reguladora de la pensión actúa en el sentido contrario, ya que penaliza a trabajadores con carreras más cortas o sujetas a discontinuidades (Bravo y Herce, 2017).

La proporción de mujeres mayores españolas que perciben pensiones contributivas de jubilación es todavía pequeña comparada con la de los hombres¹³. La pensión contributiva de viudedad opera como un poderoso “elemento ecualizador” (Tinios, Bettio y Betti, 2015). Sin embargo, este último hecho solo es posible en mujeres casadas, por lo que el sistema pierde el principio de equidad cuando entra en juego el estado civil de la persona (Alaminos, 2017).

Por último, a la hora de analizar las desigualdades de género en las pensiones no se puede obviar un factor que en este artículo no se ha podido tratar con la atención que merece:

¹³ No es casual que, en la actualidad, haya un mayor número de mujeres beneficiarias de la pensión no contributiva de jubilación que hombres. En 2017, del total de pensionistas de la pensión no contributiva de jubilación (257.422), un 76,55 por ciento eran mujeres (Imsero, 2018).

la mayor esperanza de vida de las mujeres. El hecho de que las mujeres vivan más años durante la vejez las convierte en receptoras de pensiones durante más años. Ahora bien, también aumenta su riesgo de padecer una situación de dependencia que implique asumir costes económicos potencialmente elevados por la recepción de cuidados de larga duración (Bolancé et al., 2013). Cuando esta circunstancia ha de afrontarse con ingresos escasos, aumenta la vulnerabilidad de los afectados. La suficiencia de las pensiones constituye por ello una cuestión central para el colectivo de mujeres mayores españolas con pensiones (de jubilación y/o de viudedad) de bajo importe.

BIBLIOGRAFÍA

ABELLÁN, A.; AYALA, A.; PÉREZ, J., y R. PUJOL (2018), "Un perfil de las personas mayores en España, 2018. Indicadores estadísticos básicos", *Informes Envejecimiento en red*, 14.

ALAMINOS, E. (2017), *Heterogeneidad en la mortalidad y su impacto en el Estado del Bienestar: pensiones y dependencia*, Tesis Doctoral, PHD in Business, Universidad de Barcelona.

ALAMINOS, E., y M. AYUSO (2015), "Una estimación actuarial del coste individual de las pensiones de jubilación y viudedad: concurrencia de pensiones en el Sistema de la Seguridad Social Español", *Estudios de Economía Aplicada*, 33(3): 817-838.

— (2016), "Políticas demográficas encaminadas al incremento de la natalidad: especial incidencia en el caso español", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 119: 99-108.

AYUSO, M., y E. CHULIÁ (2018), "¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?", *Documentos de Trabajo del Instituto BBVA de Pensiones*, 22/2018.

AYUSO, M., y R. HOLZMANN (2014), "Longevidad: un breve análisis global y actuarial", *Documentos de Trabajo Instituto BBVA de Pensiones*, 1/2014.

BETTI, G.; BETTIO, F.; GEORGIADIS, T., y P. TINIOS (2015), *Unequal Ageing in Europe: Women's Independence and Pensions*, New York, Palgrave Macmillan.

BOLANCÉ, C.; ALEMANY, R., y M. GUILLEN (2013) "Sistema público de dependencia y reducción del coste individual de cuidados a lo largo de la vida", *Revista de Economía Aplicada*, 61: 97-117.

BONNET, C., y M. GERACI (2009), "Correcting gender inequality in pensions: the experience of five European countries", *Population and Societies*, 453: 1-4.

BRAVO, J. M., y J. A. HERCE (2017), "Acerca de la influencia de las interrupciones en el empleo sobre las prestaciones por jubilación", *Documentos de Trabajo Instituto BBVA de Pensiones*, 19/2017.

CANO SOLER, D.; CENDEJAS BUENO, J. L.; RUIZ FONSECA, C., y D. MARTÍN HEREDERO (2000), "El mercado de trabajo y su medición en España", *Estadística Española*, 42(146): 189-204.

CEBRIÁN, I., y G. MORENO (2008), "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos", *Economía Industrial*, 367: 121-137.

CHULIÁ, E. (2008) "Familia y mujer en España. Las claves familiares del creciente protagonismo público de las españolas". En CHULIÁ, E., y J. F. SANZ (coord.), *En torno a la familia española: Análisis y reflexiones desde perspectivas sociológicas y económicas*, Madrid, Funcas: 75-95.

DOMÍNGUEZ-FABIÁN, I.; DEL OLMO, F., y J. A. HERCE (2017), "Reinventando la Seguridad Social. Hacia un sistema mixto de pensiones 'por etapas'", *Documentos de Trabajo IAES (Instituto Universitario de Análisis Económico y Social)*, 6/2017: 1-44.

DUDEL, C.; LÓPEZ GÓMEZ, M. A.; BENAVIDES, F. G., y M. MYRSKYLÄ (2018), "The length of working life in Spain: levels, recent trends, and the impact of the financial crisis", *European Journal of Population*: 1-23, <https://doi.org/10.1007/s10680-017-9458-9>

EUROSTAT (2017), *Sustainable development indicators. Demographic Changes*, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/eu-sds/demographic-changes>.

HIDALGO, A.; CALDERÓN, M. J., y S. PÉREZ CAMARERO (2008), "Composición y estructura de los hogares sustentados por personas mayores", *Documento de trabajo Universidad Castilla-La Mancha*.

HYTTI, H., e I. NIO (2004), "Monitoring the employment strategy and the duration of active working life", *Social security and health research: working papers*, 38/2004, Finland, Kela – The Social Insurance Institution.

IMSESO (2018), *Perfil del pensionista PNC a diciembre de 2017*. Estadísticas, Pensiones no contributivas de Jubilación e Invalidez.

INE (2017a), "El salario del empleo principal en la Encuesta de Población Activa. Explotación estadística de los Registros de la Seguridad Social y de las Agencias Tributarias", última actualización: febrero 2017.

— (2017b), "Decil de salarios del empleo principal, *Encuesta de Población Activa (EPA)*, Año 2016", *INE Notas de Prensa*, 8 de noviembre de 2017.

ILO (2018), "World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 – Global snapshot", Geneva, International Labour Office.

JEFFERSON, T. (2009), "Women and retirement pensions: a research review", *Feminist Economics*, 15(4): 115-145.

LEITNER, S. (2001), "Sex and Gender Discrimination within EU Pension Systems", *Journal of European Social Policy*, 11(2): 99-115.

MALO, M. A., y B. CUETO (2012), "Biografía laboral, ciclo económico y flujos brutos en el mercado de trabajo español: el diferente impacto de la crisis en las generaciones", *Panorama Social*, 15: 43-60.

OCDE (2012), *Closing the gender gap, act now*, Paris, OECD Publishing.

— (2013), *How's Life? 2013: Measuring Well-being*, Paris, OECD Publishing.

— (2015), *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, Paris, OECD Publishing.

— (2017), *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 indicators*, Paris, OECD Publishing.

PARLAMENTO EUROPEO (2017), *Gender gap in pensions: Looking ahead*, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs.

SCHEIL-ADLUNG, X., y J. BONAN (2012), "Can the European afford the financial burden of health and long-term care? Assessing impacts and policy implications", Geneva: International Labour Organization, Social Security Department.

TINIOS, P.; BETTIO, F., y G. BETTI (2015), *Men, women and pensions*, European Commission-Directorate-General for Justice, Luxembourg, Publication Office of the European Union.

TORTUERO PLAZA, J. L. (2010), "La reforma de la jubilación: políticas de pensiones y políticas de empleo", *FIPROS (Fondo de Investigación de la Protección Social)*, Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

UNECE (2017), *Guide on Valuing Unpaid Household Service Work*, ECE/CES/STAT/2017/3, Geneva: United Nations publication issued by the Economic Commission for Europe.

VARA, M. J. (2013), "Gender inequality in the Spanish Public Pension System", *Feminist Economics*, 19(4): 136-159.

La satisfacción vital de los mayores en España desde la perspectiva de género

MARTA ORTEGA GASPAR* Y CARLOS GAMERO BURÓN**

RESUMEN

Este trabajo persigue identificar los determinantes de la satisfacción vital de los mayores en España. Concretamente, se analizan dos dimensiones de dicho fenómeno social: la satisfacción con la situación actual y la preocupación por la propia vejez. La fuente de información utilizada ha sido la *Encuesta de Mayores de 2010* (Imsero). Los análisis efectuados para toda la muestra señalan que no existen diferencias por género en cuanto a la satisfacción con la situación actual pero sí respecto a la preocupación manifestada hacia la propia vejez. Las mujeres se encuentran más preocupadas por su vejez que los varones. La desagregación de los datos por el sexo de los encuestados permite concluir que los factores explicativos de ambas dimensiones de la satisfacción vital de los mayores son distintos para hombres y para mujeres.

1. INTRODUCCIÓN

El mundo se encuentra inmerso en un proceso de envejecimiento sin precedentes (UNFPA, 2012) que podría ser de no retorno.

* Departamento de Derecho del Estado y Sociología, Universidad de Málaga (maga@uma.es).

** Departamento de Estadística y Econometría, Universidad de Málaga (gamero@uma.es). Ambos autores han contribuido por igual al desarrollo del presente trabajo.

En este contexto, los estudios sobre los mayores adquieren crucial importancia a todos los niveles (económico, sanitario, político y social) y la investigación sobre su bienestar comienza a captar el interés de la comunidad de científicos sociales. Tomando como referencia la sociedad española, este artículo indaga en el fenómeno social del proceso de envejecimiento desde la perspectiva de género. Más concretamente, ahonda en el conocimiento de los factores que determinan dos dimensiones de la elevada satisfacción vital de los mayores españoles: la satisfacción respecto a su situación actual y el nivel de preocupación por su propia vejez.

La perspectiva de género contribuye a ofrecer una visión amplia del proceso de envejecimiento. Permite ir más allá del entendimiento de dicho fenómeno como mero problema social, al considerarlo como un proceso que viven los hombres y las mujeres por separado y en relación unos con otros. A su vez, posibilita conocer si hombres y mujeres experimentan el proceso de envejecimiento de diferente manera. La pertinencia de esta perspectiva de análisis queda recogida, por ejemplo, en propuestas políticas como la de *Active Aging* promovida por la Organización Mundial de la Salud (Venn, Davidson y Arber, 2011).

La dimensión del género en los estudios de mayores ha cobrado importancia a lo largo

de las últimas décadas. Esta perspectiva ha ido redefiniéndose ante la necesidad de incorporar otras variables sociodemográficas, como, por ejemplo, el nivel educativo o la clase social, y en respuesta a las críticas que los primeros trabajos feministas recibieron por su falta de atención a la situación vivida por los varones y por su escaso interés en establecer comparaciones entre ambos sexos.

Los datos oficiales a nivel mundial reflejan que el número de mujeres mayores es superior al número de hombres con esas edades: se calculan 83,7/86,4 hombres de 60 o más años por cada 100 mujeres del mismo grupo de edad (UNDESA, 2012). A este fenómeno, lleno de matices, se le denomina “feminización de la tercera edad”. En muchas ocasiones, las mujeres mayores son más vulnerables que los hombres de su misma edad (tienen menor acceso a trabajos remunerados y a cuidados, y menor probabilidad de recibir una pensión pública), pero la edad aumenta también la vulnerabilidad de los varones (UNFPA, 2012). Estas situaciones se recrudecen allí donde no existe un Estado de bienestar que proteja a los mayores. Las políticas sociales cobran especial relevancia para este segmento de población que a medida que cumple años, se vuelve más frágil.

Como todo grupo social, el formado por los mayores es heterogéneo, y está compuesto por gente con diversas necesidades e intereses en función de la edad, el sexo, la educación, la salud, etc. Tener en cuenta esta diversidad es crucial para diseñar planes de acción enfocados de manera eficaz a mejorar la vida de las personas de mayor edad. La satisfacción vital de los individuos de una sociedad es una de las varias dimensiones que reflejan su nivel de bienestar social; es, en efecto, un componente clave de lo que denominamos “calidad de vida”. En este sentido los estudios sobre la calidad de vida así como la posibilidad de medir el bienestar de los individuos pueden servir para guiar las políticas sociales de los gobiernos, como señala Kahneman (2011). Los estudios centrados en el conocimiento sobre la calidad de vida persiguen recoger información sobre lo que se entiende idealmente por “una buena vida” y sobre en qué medida la realidad se ajusta a lo que se precisaría para conseguir ese ideal (Veenhoven, 1996).

En esta línea, el proceso de envejecimiento puede percibirse y vivirse de manera muy dife-

rente y variar en función de múltiples factores, entre ellos el género. El presente trabajo busca contribuir a un mejor conocimiento de la experiencia del proceso de envejecimiento por parte de las mujeres y los hombres en España. Concretamente, el estudio se centra en el análisis de los factores que determinan tanto la satisfacción con la situación actual como la preocupación por la propia vejez de las mujeres y los hombres mayores. Se considera que ambos elementos proporcionan información válida sobre el nivel de bienestar subjetivo de la persona, esto es, constituyen dimensiones de la satisfacción con la vida. La identificación de diferencias por género en el análisis de estas cuestiones puede contribuir a promover cambios de orden educativo o formativo, político y social, en aras a paliar las desigualdades existentes en esta cada vez más larga etapa de la vida.

2. ANTECEDENTES TEÓRICOS

La satisfacción con la vida es uno de los constructos teóricos mejor conocidos en los estudios sobre la edad, el proceso de envejecimiento y las personas mayores, como indican Mannell y Dupuis (citado en Fernández-Ballesteros *et al.*, 2001). El conocimiento de esta variable, contemplada como un indicador de un envejecimiento exitoso y eficaz, puede contribuir a la prevención y la intervención en temas relativos a la mejora de las condiciones de vida de los mayores (Berg *et al.*, 2006; Daatland, 2005; Tate, Lah y Cuddy, 2003; Freund y Baltes, 1998).

Existe consenso científico sobre el hecho de que la satisfacción con la vida es la expresión subjetiva de la calidad de vida de las personas (Pinquart y Sörensen, 2000; Silverman *et al.*, 2008; Fagerström, Holst y Hallberg, 2007). Concretamente, Veenhoven (1993) la define como el grado en el que una persona evalúa positivamente la calidad de la vida que lleva, considerada en su conjunto. En otras palabras, el nivel de satisfacción indicado por los individuos señala cuánto les gusta su vida. En esta línea y siguiendo al autor citado, se puede entender que la satisfacción con la vida es uno de los indicadores que contribuyen a medir las experiencias vitales del sujeto consideradas de manera global. Unido a otros indicadores,

como la salud mental y la física, refleja el desarrollo de los individuos (Veenhoven, 1996: 3).

La (in)satisfacción con la vida remite a un estado mental que es resultado de una valoración de la propia vida. El término hace referencia a un sentimiento de tristeza/alegría o descontento/disfrute respecto a lo experimentado. En este sentido, es una evaluación de la vida a nivel afectivo y cognitivo. Puede ser un sentimiento fugaz o, todo lo contrario, un estado permanente (Veenhoven, 1996: 6).

Los estudios sobre los factores explicativos de la satisfacción con la vida que sienten los mayores son abundantes (Bradburn, 1969; Diener, 1984 y 2000; Díez Nicolás, 1996; Fernández-Ballesteros, 2001). Sin embargo, son más escasos los que ofrecen una perspectiva de género. Como señalan Díez Nicolás (1996) y Heikkinen *et al.* (1993), entre otros, la consideración de la edad y el género como variables explicativas aisladas de otras variables sociodemográficas puede ofrecer una falsa visión de la realidad. En consecuencia, estos autores recomiendan la realización de análisis estadísticos apropiados, controlando por el conjunto completo de potenciales determinantes, de manera que se evite la confusión sobre los efectos de dichas variables. Las técnicas econométricas aplicadas en el presente trabajo responden a tal objetivo.

Los trabajos desarrollados en el terreno de la satisfacción con la vida advierten que sus determinantes pueden variar en función de la edad, el género, el modo de convivencia y el contexto cultural (Pinquart y Sörensen, 2000; Bourque *et al.*, 2005; Walker, 2005). En esta línea, Fernández-Ballesteros *et al.* (2001) apuntan que existen lagunas o, más concretamente, inconsistencias por resolver relacionadas con los determinantes de dicho estado. En concreto, estos autores señalan para España que, entre los factores sociodemográficos, la educación y los ingresos se configuran como los que tienen más capacidad explicativa, si bien los autores citados no llevan a cabo sus análisis controlando por el sexo de los encuestados.

Adoptando una perspectiva de género, el presente trabajo pretende cubrir algunas de las lagunas existentes en este terreno y contribuir a profundizar en el conocimiento del proceso de envejecimiento a través del análisis de los factores que determinan tanto la satisfacción de los mayores con la situación actual como su preocu-

pación por la vejez. Ambos constructos se consideran dimensiones del bienestar subjetivo del individuo. Se entiende que la primera de ellas, la satisfacción con la situación actual, implica una valoración cognitivo-afectiva que realiza el sujeto de la calidad de su vida. La referencia temporal de dicha valoración es el presente, si bien, para llevarla a cabo, el individuo suele tener en cuenta lo acontecido en el pasado y el grado de cumplimiento de sus expectativas. Por su parte, el nivel de preocupación por la propia vejez tiene un marcado componente de futuro. Los sujetos experimentan mentalmente lo que puede acontecerles, proporcionando una puntuación a tal experiencia el día de la encuesta. El análisis de los determinantes que explican dicha preocupación permite un acercamiento más detallado al sentimiento que provoca en el individuo la propia vejez, sacando a la luz información sobre la posible vulnerabilidad que, en esta etapa biográfica, hombres y mujeres pueden experimentar de manera distinta.

Los trabajos que se centran en el estudio de la preocupación 'en' la vejez y 'por' la vejez son escasos, la mayoría de ellos descriptivos (Nuevo *et al.*, 2003). Estudios recientes indican que las preocupaciones más frecuentemente mencionadas por las personas mayores se relacionan con el bienestar de la familia y, en el caso de los que padecen Trastorno de Ansiedad Generalizada (TAG), con la salud (Diefenbach, Stanley y Beck, 2001; Montorio *et al.*, 2003). Otros autores han identificado cinco dimensiones de preocupación: la salud y la integridad física, la familia, las competencias personales, la economía y afectividad social (Nuevo *et al.*, 2003). Tales facetas resumen aquellos aspectos principales de la vida de las personas mayores que pueden fácilmente convertirse en amenaza para sus vidas y, por tanto, en motivo de preocupación. A este respecto, investigaciones realizadas hasta la fecha han puesto de relieve la existencia de diferencias por edad en relación a las dimensiones que provocan preocupación. Los mayores conceden más importancia a las preocupaciones familiares y a las relacionadas con la posibilidad de perder la independencia funcional, mientras que los más jóvenes centran en mayor medida su preocupación en cuestiones relacionadas con la autoevaluación personal.

Las variaciones observables en la fenomenología de la preocupación por lo que acontecerá pueden asociarse a los cambios

y adaptaciones que implica el envejecimiento normal (Borkovec, 1988) y, en consecuencia, explicarse en virtud de factores motivacionales asociados al ciclo evolutivo. De hecho, a medida que la persona envejece percibe un cambio en relación a la consideración del tiempo que tiene por delante. Además, con el paso de la edad, el sujeto puede valorar positivamente haber logrado metas sociales como la formación de una familia, el desempeño de un buen trabajo o, por el contrario, percibir que ya no hay tiempo suficiente para conseguir tales objetivos. Esta forma de percibir la limitación del tiempo propia de la edad puede debilitar la satisfacción con la vida y convertirse en objeto de preocupación. Los estudios gerontológicos han constatado que la familia cobra cada vez más importancia con la edad. Por ejemplo, la teoría de la selectividad socioemocional de Carstensen (1991, 1993) propone que, a medida que las personas perciben su tiempo como limitado, tienden a especializarse en generar y optimizar las experiencias emocionalmente positivas. Esto les lleva a centrarse en el ámbito de las relaciones cercanas e íntimas, particularmente en la familia y los amigos (Montorio *et al.*, 2003).

El aumento de la esperanza de vida en las sociedades avanzadas corre en paralelo a un proceso de mejora en la calidad de vida. Trabajos como los de Baltes y Carstensen (1996) y Rowe y Kahn (1998), desarrollados desde la perspectiva positiva sobre la vejez, subrayan la capacidad de los mayores para mantenerse independientes e implicados socialmente y experimentar nuevas ganancias en la última etapa del ciclo vital (Villar *et al.*, 2013). Este hecho podría retrasar la preocupación por la propia vejez, que, por otra parte,

puede manifestarse de distinta manera en hombres y mujeres.

3. METODOLOGÍA

Este trabajo persigue identificar los factores explicativos de los niveles de satisfacción con la situación actual y de preocupación por la vejez declarados por las personas mayores. Como fuente de información se ha utilizado la *Encuesta de Personas Mayores* de 2010 del Imsero (Instituto de Mayores y Servicios Sociales). Dentro del panorama estadístico español, esta es la encuesta más reciente que recopila la información suficiente para llevar a cabo los análisis empíricos que se propone la presente investigación. La muestra está formada por 2.535 personas de 65 o más años. El cuestionario solicita a cada persona mayor que indique en qué medida se encuentra satisfecha con su situación actual. La escala de respuesta incluye cinco niveles, desde "nada satisfecho" hasta "muy satisfecho". En lo que respecta al grado de preocupación por la propia vejez, la escala también incluye cinco niveles, que van desde "nada" hasta "mucho".

Los cuadros 1 y 2 recogen la distribución de las variables objeto de análisis. En relación con la satisfacción, destaca el hecho de que algo más del 60 por ciento de los encuestados se encuentran satisfechos o muy satisfechos con su situación, sin detectarse diferencias significativas por género. Llama, sin embargo, también la atención el relativamente elevado porcentaje de los que muestran total insatisfacción (19 por ciento).

CUADRO 1

SATISFACCIÓN CON LA SITUACIÓN ACTUAL, SEGÚN GÉNERO

	Hombre	Mujer	Total
1 Nada satisfecho	19,4	18,1	18,8
2 Poco satisfecho	7,6	8,8	8,2
3 Regular	12,5	13,2	12,8
4 Bastante satisfecho	33,9	32,8	33,3
5 Muy satisfecho	26,7	27,1	26,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta de Mayores* (Imsero, 2010).

Según se aprecia en el cuadro 2, cerca del 45 por ciento de los encuestados declaran estar bastante o muy preocupados con su vejez, mientras que algo menos del 25 por ciento manifiesta carecer de preocupación por ello. Estas cifras, alta en el primer caso y baja en el segundo, podrían estar relacionadas con el hecho de que 2010 fue un año de profunda crisis económica. Se observa también que, en este caso, las mujeres se muestran algo más inquietas por su futuro que los hombres. El análisis multivariante (econométrico) que se presenta en la siguiente sección confirma este resultado.

¿Qué preocupa a nuestros mayores? El cuadro 3 recoge los motivos de preocupación por su propia vejez, tal como ellos mismos los declaran (pregunta multirrespuesta). Se observa que, para los varones, la principal razón de preocupación es la pérdida de salud, y la segunda, el sentimiento de inutilidad. En el caso de las mujeres, estos motivos intercambian posiciones en el *ranking*. Así, para ellas, es más preocupante no sentirse útiles, lo que estaría relacionado con la posibilidad de que el cuidado a la familia, que ha constituido parte importante de sus vidas, deje de ser viable por la propia vejez. Las mujeres señalan con mayor frecuencia la soledad, la pérdida

CUADRO 2

NIVEL DE PREOCUPACIÓN POR LA VEJEZ, SEGÚN GÉNERO

	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>
1 Nada	25,5	20,3	23,0
2 Poco	4,8	6,3	5,6
3 Algo	28,4	28,1	28,2
4 Bastante	18,6	18,2	18,4
5 Mucho	22,7	27,1	24,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta de Mayores* (Imsero, 2010).

CUADRO 3

MOTIVOS PARA ESTAR PREOCUPADO POR SU PROPIA VEJEZ (MULTIRRESPUESTA)

	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>
Por el deterioro físico	38,5	35,7	37,1
Por la pérdida de la salud	59,1	54,6	56,7
Por la soledad	35,6	41,2	38,4
Por la pérdida de memoria	11,9	18,8	15,6
Por la tristeza de perder amigos y familiares	31,1	24,2	27,5
Por no valerse por sí mismo/a	34,0	43,6	39,2
Por no tener dinero o tener menos que ahora	26,6	15,3	20,6
Por sentirse inútil	48,8	55,5	52,4
Por el miedo a pedir ayuda	9,6	7,3	8,3
Otro motivo	4,1	2,8	3,4
No sabe/No contesta	0,8	0,8	0,8
Número de observaciones	1.279	1.256	2.535

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta de Mayores* (Imsero, 2010).

de memoria y el no valerse por sí mismas como motivos de inquietud por el futuro. Por su parte, los hombres inciden más en la tristeza de perder personas queridas, tener menos dinero que en el momento actual y el miedo a pedir ayuda.

Siguiendo a Fernández-Ballesteros *et al.* (2001), a la hora de estudiar los factores relacionados con la satisfacción con la vida, el hecho de que los potenciales determinantes –en concreto, las características sociodemográficas– estén relacionados unos con otros, obliga a clarificar su influencia. La metodología econométrica aplicada en el presente trabajo permite detectar los factores explicativos de las variables objeto de estudio y aislar su impacto, una vez descontado el efecto del resto de variables de manera simultánea.

Nuestras variables objetivo son ordinales, lo que condiciona la elección del método¹. La estrategia adoptada consiste en estimar modelos de tipo *probit* ordenado para el total de la muestra, y para hombres y mujeres, por separado. Las regresiones correspondientes a este tipo de modelos no son lineales. Con ellos se modeliza la probabilidad de que el individuo declare cada uno de los cinco niveles de satisfacción o preocupación. La no linealidad conlleva que los coeficientes estimados para cada variable explicativa no se correspondan con los efectos marginales, esto es, con una cuantificación de su impacto sobre la variable a explicar. Estos coeficientes deben ser calculados en una segunda fase. Los cuadros que se presentan más adelante proporcionan los efectos marginales de cada variable sobre la probabilidad de responder el nivel más elevado de la escala (muy satisfecho o muy preocupado, según el caso).

En lo que respecta a las variables explicativas, han sido agrupadas en las siguientes categorías:

- Características sociodemográficas: edad, nivel educativo, estado civil y tipo de convivencia.
- Variables indicadoras del estado de salud: si padece alguna enfermedad y, en caso afirmativo, de qué tipo.

¹ Las escalas de respuestas ofrecidas son ordinales en el sentido de que, por ejemplo, un nivel de satisfacción (preocupación) igual a 5 no supone una satisfacción (preocupación) cinco veces superior a la asociada con un nivel de satisfacción (preocupación) igual a 1.

- Variables indicadoras del nivel socioeconómico². estas variables se aproximan a partir de las respuestas del encuestado a si cuenta o no con pensión de jubilación y de qué tipo, si es propietario de su vivienda y si dispone de móvil u ordenador.

- Variables relativas a las relaciones que mantienen los mayores: frecuencia de contacto con la familia, grado de satisfacción con las relaciones familiares, ampliación o reducción del círculo de amistades y grado de satisfacción con ellas, así como tenencia o no de mascotas.

- Variables de actividades realizadas: uso de Internet, práctica de voluntariado, uso de los centros sociales, realización de nuevas actividades, sensaciones en relación con las obligaciones diarias y el tiempo para realizarlas.

- Variables de entorno: tamaño del municipio e indicador de región.

Este conjunto de variables explicativas ha sido seleccionado a partir de la revisión de trabajos previos sobre la satisfacción con la vida y la preocupación por la vejez entre la población mayor de edad. Pretendemos aquí examinar cómo estas variables se comportan como determinantes de ambos constructos (satisfacción respecto a la situación actual y nivel de preocupación por la propia vejez) en el colectivo formado por la población de mayores en España, observando las diferencias de género dentro de él.

4. RESULTADOS

El cuadro 4 recoge los efectos marginales estimados para la probabilidad de indicar el nivel máximo de satisfacción con la situación actual y de preocupación por la vejez. En los dos casos, se ofrecen los resultados de las estimaciones para el total de la muestra y para hombres y mujeres, por separado. Téngase en cuenta que solo

² El nivel socioeconómico no se ha medido a partir del nivel de ingresos mensuales, debido a que el número de entrevistados que no aportaron información al respecto (valores perdidos) es muy elevado.

los efectos marginales acompañados de los símbolos (*) o (^) son distintos de cero a los niveles habituales de significación estadística. Una inspección global del cuadro lleva a concluir que, para muchas de las variables explicativas conside-

radas, los efectos marginales para la satisfacción con la situación actual y la preocupación por la vejez son de signo contrario, lo que apoya la idea de que estos constructos son, en gran medida, las caras de una misma moneda.

CUADRO 4

COEFICIENTES RESULTANTES DE MODELOS *PROBIT* ORDENADO PARA INDICADORES DE BIENESTAR SUBJETIVO DE LOS MAYORES¹

	<i>Satisfacción con situación actual</i>			<i>Preocupación con propia vejez</i>		
	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres
Mujer	-0,012			0,032 ^		
Edad [Ref.: 65 a 69]						
De 70 a 74	0,013	-0,027	0,041	-0,003	0,054	-0,041 ^
De 75 a 79	-0,035 ^	-0,075*	-0,013	0,032	0,105***	-0,034
80 y más	-0,011	-0,01	-0,033	-0,034	0,012	-0,073**
Nivel de estudios [Ref.: Analfabeto]						
Sin estudios, pero sabe leer y escribir	0,019	0,083***	-0,138	-0,003	-0,035	0,026
Primarios incompletos	0,147***	0,191***	0,017	-0,046	-0,08	-0,028
Primarios completos	0,076*	0,114***	-0,047	-0,151***	-0,179**	-0,122 ^
Secundarios	0,147***	0,225***	-0,022	-0,076	-0,151*	-0,01
Universitarios	0,221***	0,377***	0,048	-0,148**	-0,230***	-0,079
Estudios no reglados	0,206**	-0,021	0,154	-0,055	-0,297***	-0,002
Estado civil [Ref.: Casado]						
Soltero	0,091*	0,01	0,146 ^	-0,116***	-0,168**	-0,103**
Viudo	0,049	-0,004	0,082 ^	-0,044	-0,089	-0,074*
Divorciado/separado	0,061	-0,023	0,172*	-0,078 ^	-0,157*	-0,036
Tipo de convivencia [Ref.: Vive solo]						
Con pareja, sin hijos, domicilio propio	-0,059 ^	-0,059	-0,013	-0,031	-0,033	-0,077
Con pareja, con hijo, domicilio propio	-0,061	-0,088	0,017	-0,037	0,029	-0,118*
Con pareja, con hijo, domicilio de hijo	-0,138***	-0,208***	-0,006	-0,148***	-0,172**	-0,167**
Sin pareja, con hijo, domicilio propio	-0,097***	-0,141***	0,009	-0,067*	-0,062	-0,071
Sin pareja, con hijo, domicilio de hijo	-0,038	-0,068	0,031	0,057	0,062	0,063
Otras situaciones	-0,032	-0,034	-0,007	-0,043	-0,039	-0,047
Enfermedades [Ref.: No sufre ninguna]						
Solo problemas de huesos	-0,042	-0,055	-0,04	0,066**	0,126***	0,019
Solo problemas de corazón	-0,065*	0,033	-0,086**	-0,037	0,05	-0,045 ^
Solo hipertensión	0,099**	0,051	0,146**	0,03	0,069	0,032
Solo "otra enfermedad" ²	-0,038	-0,033	-0,044	0,018	0,054	0,014
Problema de huesos y "otra enfermedad"	-0,087***	-0,107**	-0,063*	0,112***	0,133***	0,118***
Combinación de "otras enfermedades"	-0,085**	-0,107*	-0,054	0,098**	0,061	0,137***
Otras combinaciones de dolencias	-0,080**	-0,08	-0,081*	0,065*	0,039	0,128**

CUADRO 4 (CONTINUACIÓN)

COEFICIENTES RESULTANTES DE MODELOS *PROBIT* ORDENADO PARA INDICADORES DE BIENESTAR SUBJETIVO DE LOS MAYORES¹

	Satisfacción con situación actual			Preocupación con propia vejez		
	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres
Disfruta de pensión [Ref.: Solo propia]						
Solo pensión del cónyuge	0,032	0,003	0,121	-0,013	-0,054	0,025
Las dos pensiones	0,089***	0,073	0,078***	-0,01	-0,03	-0,023
Ninguna	-0,090**	-0,135*	-0,115***	-0,076	0,181 ^	-0,135***
Casa en propiedad	0,085***	0,093**	0,069*	0,051*	0,022	0,108***
Dispone de móvil	0,016	-0,004	0,015	-0,023	-0,050*	0,001
Dispone de ordenador	0,046*	0,068*	0,003	-0,045 ^	-0,107**	0,015
Contacto diario con familia	0,001	-0,005	0,01	-0,026	-0,017	-0,028
Relaciones con familia satisfactorias	0,082***	0,087***	0,053 ^	-0,056*	0,024	-0,124***
Círculo de amistades [Ref.: El mismo]						
Más amigos	0,095**	0,059	0,121**	0,063	0,038	0,104**
Menos amigos	-0,008	-0,003	-0,025	0,094***	0,099***	0,094***
Relaciones con amigos satisfactorias	0,037 ^	0,043	0,027	0,001	-0,006	0,037
Mascota [Ref.: No]						
Perro	-0,016	-0,043	0,004	0,037 ^	0,057 ^	0,014
Otra mascota	-0,027	-0,031	-0,005	-0,008	0,069*	-0,080**
Usa Internet	0,002	-0,036	0,059	0,018	0,075	-0,042
Realiza actividades de voluntariado	-0,008	-0,007	0,03	0,014	-0,016	0,079*
Frecuenta centros sociales	-0,036**	-0,001	-0,061***	0,039**	0,049*	0,027
No inicia nueva actividad	0,047***	0,03	0,065***	0,015	0,023	0,01
Obligaciones [Ref.: Bastantes; falta tiempo]						
No demasiadas, pero tiempo ocupado	0,052***	0,068**	0,036	-0,051**	-0,077**	-0,067***
Nada que hacer (día muy largo)	-0,028	0,022	-0,074**	-0,057*	-0,032	-0,085**
Número de observaciones	2.056	994	1.062	2.056	994	1.062
Wald chi2 test	489,36***	299,32***	334,6***	343,49***	200,74	269,42
Pseudo-R2	0,088	0,0961	0,1076	0,0633	0,0776	0,0801

Notas: ¹ La tabla muestra los efectos marginales calculados siguiendo a Greene (1998) para la categoría “muy satisfecho” y “muy preocupado”. Los modelos incluyen en su especificación 17 variables regionales y 5 indicadores del tamaño del municipio.

² “Otra enfermedad” incluye problemas de visión, audición, memoria, diabetes, depresión, demencia, Alzheimer, Parkinson, insomnio, tumores, afecciones de órganos genitales, problemas de piel o dientes.

^/*/**/*** indica nivel de significación al 15%, 10%, 5% y 1%, respectivamente.

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta de Mayores* (Imsero, 2010).

Quando se considera la muestra en su totalidad, se observa que, una vez controladas el resto de las variables (supuesto *ceteris paribus*), las mujeres no se encuentran más satisfechas con su situación actual que los hombres. Sin embargo, muestran mayor predisposición que

los hombres a declarar niveles altos de preocupación por su vejez. Dicho en otras palabras, si se considera una mujer y un hombre con las mismas características, entonces los dos declararán sentirse igualmente satisfechos con su situación, pero ella estará más preocupada por

su vejez que él. Esto puede, en parte, explicarse por el hecho de que, en muchos casos, la mujer es la proveedora de cuidados y no tanto el sujeto pasivo de los mismos. Conforme se experimenta la vejez, esa mujer puede sentir inquietud sobre si recibirá la atención o el cuidado que pueda necesitar o sobre si podrá seguir ofreciendo cuidados a sus familiares en el futuro.

Por brevedad, a continuación, se comentan solo los resultados obtenidos para las muestras de hombres y mujeres consideradas por separado. Se observa que, tomando como grupo de comparación a las mujeres con edades comprendidas entre 65 y 69 años, las que cuentan entre 75 y 79 años tienen una probabilidad menor de declarar elevada satisfacción con su situación actual, y mayor de reconocer mucha preocupación por su vejez. En el caso de los hombres, solo se detecta un efecto negativo sobre la preocupación a partir de 80 o más años; es decir, los que ya son octogenarios tienen menor probabilidad de mostrar preocupación por la vejez que los que tienen entre 65 y 69 años.

El nivel educativo no es un factor explicativo del nivel de satisfacción ni del grado de preocupación en el caso de los hombres. Sí lo es, en cambio, en el caso de las mujeres, para las que los efectos marginales son altamente significativos. En concreto, un aumento en el nivel educativo se asocia con una mayor probabilidad de satisfacción elevada con la situación actual, y con una menor probabilidad de intensa preocupación por la vejez, siendo el grupo de referencia el colectivo de mujeres analfabetas. Este hecho pudiera estar relacionado con que la educación correlaciona con el estatus socioeconómico (Fernández-Ballesteros, 2001) y, más aún en el caso de los mayores, con el estatus socioeconómico de las mujeres, lo que afectaría previsiblemente a los niveles de satisfacción con la situación actual. Respecto a la preocupación por la vejez, puede entenderse que la educación contribuye a mitigar el mayor riesgo de vulnerabilidad que se padece durante la senectud, fundamentalmente, desde el punto de vista económico. Considerados en su conjunto, estos resultados apuntan a que no solo la edad, sino también el género y la educación influyen en la satisfacción con la situación actual y en el grado de preocupación por la vejez. Esta observación permite matizar resultados como los hallados por Fernández-Ballesteros *et al.* (2001:38),

quienes sugieren que dos condiciones socioeconómicas, concretamente la educación y los ingresos, son más importantes que la edad y el género en la explicación de la satisfacción con la vida que declaran por los mayores.

En lo que respecta al estado civil, resulta llamativo que no influya en el sentimiento de elevada satisfacción, en el caso de las mujeres mayores, y sí, en el de los hombres. En concreto, se observa que los varones solteros, viudos y separados/divorciados muestran mayor predisposición a manifestar un elevado nivel de satisfacción con la propia vida que los casados. Cálculos adicionales a los mostrados en el cuadro 4 indican que, de los varones mayores que manifiestan estar muy satisfechos con la situación actual, el 42,9 por ciento son divorciados o separados frente al 26 por ciento de los casados (Imsero, 2010). Estos resultados contrastan con la tesis de Veenhoven (1984), según el cual, en las sociedades modernas, las personas solteras expresan menor placer por la vida que las casadas y, las personas divorciadas y viudas manifiestan los niveles más bajos de satisfacción con la vida.

En esta misma línea, en los trabajos de Wan y Livieratos (1978) y de Neugarten, Havinghurst y Tobin (1961) se afirma que el estado civil desempeña un papel importante en la satisfacción con la vida, de manera que los casados tienden a declarar niveles de satisfacción más altos que los viudos, divorciados y solteros. De todas formas, como señalan Robins y Regier (1991), durante la etapa de la vejez, el estado civil está asociado al género, y el género se encuentra relacionado con los ingresos, el estatus socioeconómico y la educación, por lo que posiblemente estas variables medien en la aparente relación entre la satisfacción con la vida y el estado civil. En este sentido, como indica Díez Nicolás (1996) para España, es importante tomar en consideración que las mujeres tienen menores ingresos y menor nivel de educación que los hombres. Es cierto que, en la actualidad, las mujeres españolas han accedido de manera generalizada a la educación y que incluso tienden a superar a los hombres en los niveles más altos del sistema educativo, pero las mujeres mayores aún no forman parte de las generaciones femeninas que se han incorporado masivamente a mercado de trabajo y protagonizado el gran cambio social de las últimas décadas.

En lo que respecta a la preocupación por la vejez, hombres y mujeres mayores y solteros tienen menos probabilidad de estar muy preocupados por ella que los casados. Las mujeres mayores separadas o divorciadas muestran menor predisposición a estar muy preocupadas que las casadas. En el caso de los hombres, estar separado o divorciado no parece tener repercusión, pero sí el estar viudo. Los viudos muestran menor probabilidad de estar muy preocupados por la vejez que los casados, probablemente porque estos últimos asumen una mayor responsabilidad, la derivada de proveer de cuidados a la pareja y a otros miembros de la familia (así, por ejemplo, como señalan Villar *et al.* (2013), el cuidado de los nietos tiene una especial presencia entre las personas mayores casadas).

Por otra parte, estudios como el de Jong Gierveld, Dykstra y Schenk (2012) señalan que convivir solo con la pareja, sin otras personas, está positivamente asociado al bienestar de hombres y mujeres. Las personas que viven con la pareja están más satisfechas que las que viven solas, destacando como las más satisfechas, en general. Los resultados mostrados en el cuadro 3 permiten concluir que el tipo de convivencia (lugar y personas con quienes se vive) incide tanto en la satisfacción con la situación actual de las mujeres como en la preocupación por la vejez de mujeres y hombres. Así, vivir con la pareja y con un hijo en el domicilio de este último afecta negativamente al nivel de satisfacción en el caso de las mujeres. También en el caso de las mujeres, vivir sin pareja y con un hijo en el domicilio propio incide negativamente en el nivel de satisfacción con la propia vida. Puede entenderse que, a edades avanzadas, la convivencia con el hijo o los hijos no es resultado de un proceso natural, sino más bien todo lo contrario, de trayectorias vitales malogradas o problemáticas de los hijos o de los mayores, por lo que tal convivencia puede responder a una necesidad y no a una preferencia. Estos resultados están en consonancia con los obtenidos por Meggiolaro y Ongaro (2013). En el caso de la preocupación por la propia vejez, la convivencia con la pareja y los hijos en el domicilio de estos últimos influye de igual forma en hombres y mujeres, pues ambos muestran menor probabilidad de sentir un grado de preocupación elevado.

Como era de esperar, el padecimiento de alguna enfermedad influye negativamente en la

satisfacción con la situación actual, y positivamente en la preocupación por la vejez, en particular cuando la enfermedad está relacionada con problemas óseos combinados con otras dolencias. Ocurre así tanto entre los hombres como entre las mujeres.

Aquellos mayores que no disfrutaban de pensión, ni propia ni del cónyuge, exhiben menor probabilidad de declarar un elevado nivel de satisfacción con la situación actual que los que disfrutaban solo de la pensión propia (situación de referencia). Por otra parte, los hombres que disfrutaban de dos pensiones (número reducido de casos) son más propensos a declarar un nivel de satisfacción alto. En el caso de los varones, no disfrutar de ninguna pensión se asocia con niveles de preocupación más bajos que los mostrados por el colectivo de referencia. Este resultado, en principio contradictorio, podría explicarse por el hecho de que el mayor cuente con un patrimonio que le asegure el flujo de renta necesario para cumplir sus planes de consumo. Por otra parte, los mayores que tienen casa en propiedad tienen más probabilidad de sentirse muy satisfechos con su situación actual. A su vez, es más probable que los varones mayores con casa en propiedad se encuentren más preocupados por la vejez que los que no la tienen. Puede pensarse que estos dos colectivos presentan distintas actitudes vitales, estando los primeros más orientados a la acumulación de patrimonio material. Los que son propietarios deben afrontar las complicaciones asociadas con el mantenimiento de la propiedad y con el futuro legado del patrimonio.

En cuanto a las variables relativas a las relaciones personales que mantienen los mayores, se observa que el simple contacto diario con la familia no tiene un impacto positivo ni en el nivel de satisfacción ni en el nivel de preocupación. Sin embargo, tener relaciones satisfactorias con la familia incide positivamente, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, en la satisfacción con la situación actual. En el caso de las mujeres, el efecto marginal asociado es mayor y presenta un nivel de significación estadística superior ($p < 0.01$). Estos resultados avalan la tesis según la cual, a medida que se avanza en edad, los individuos tienden a refugiarse en las relaciones familiares y con los más próximos, de donde obtienen gratificaciones emo-

cionales (Carstensen, 1991 y 1993). Los datos también indican que contar con menos amigos que antaño aumenta la probabilidad de sentirse más preocupado, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Solo en el caso de los varones, un aumento en el círculo de amistades incrementa tanto la satisfacción con la situación actual como la preocupación por la propia vejez. Quizá esa mayor inquietud declarada por los varones se deba a un mayor temor de que cambien las condiciones de su vida que han propiciado la ampliación de su red de contactos personales.

Por lo que se refiere a las actividades realizadas por los mayores, no se aprecia impacto significativo de utilizar Internet en los niveles de satisfacción y preocupación. Llama la atención que los hombres que realizan actividades de voluntariado manifiestan con mayor probabilidad una preocupación por la vejez más intensa que aquellos que no realizan este tipo de actividades (tal vez porque sean más sensibles a las carencias asociadas al avance de la vejez). Además, los hombres mayores que frecuentan centros sociales muestran menor probabilidad de sentirse muy satisfechos con su situación actual que los que no los frecuentan; en el caso de las mujeres, las usuarias de estos servicios muestran con mayor probabilidad elevada preocupación por la vejez. Ello resulta bastante lógico, habida cuenta de que los usuarios de parte de dichos servicios sociales suelen sufrir limitaciones o dependencia. Estos resultados contribuyen a matizar los obtenidos por Villar *et al.* (2013) quienes observan que las actividades generativas como las relacionadas con el voluntariado y la participación cívica llevan a mayor satisfacción y menor preocupación por la vejez (en especial la participación cívica).

Respecto a las obligaciones diarias, las mujeres que tienen su tiempo ocupado, pero no demasiado, muestran mayor probabilidad de satisfacción con la situación actual que aquellas a las que les falta tiempo en el día a día para cumplir con sus quehaceres. Los varones que tienen el día ocupado, pero sin excesivas obligaciones, muestran menor probabilidad de manifestarse muy preocupados por la vejez que aquellos a los que les falta tiempo por exceso de obligaciones. En definitiva, los datos sugieren que es bueno tener obligaciones si se cuenta con suficiente tiempo para cumplirlas.

5. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

La presente investigación ha perseguido identificar los factores explicativos de dos dimensiones del bienestar subjetivo declarado por los mayores en España: la satisfacción con su situación actual y la preocupación por su propia vejez. El estudio de estas variables se ha realizado desde una perspectiva de género. La metodología empírica utilizada (modelo de regresión *probit* ordenado) ha permitido aislar el efecto de cada variable, una vez que el resto de características han sido controladas. Los factores incluidos en el análisis se agrupan en variables sociodemográficas, variables indicadoras del nivel socioeconómico y del estado de salud, variables relativas a las relaciones con familiares y amigos, a las actividades realizadas y, por último, variables de entorno. Los modelos econométricos estimados han permitido conocer los factores que determinan tanto el alto nivel de satisfacción con la situación actual como el de preocupación por la vejez, y comprobar que, en muchos casos, inciden de forma diferente en los varones y las mujeres mayores.

Las estimaciones efectuadas apuntan a que no existen diferencias entre hombres y mujeres en una de las dimensiones de la satisfacción vital aquí estudiada, concretamente en lo que respecta a la satisfacción con la situación actual. En cambio, sí se observan diferencias de género en la otra dimensión contemplada, la preocupación por la vejez, ya que las mujeres mayores tienen más probabilidad de estar muy preocupadas ante la senectud que los hombres. La diferencia de género en torno a la preocupación por la vejez puede ser considerada una manifestación de otras desigualdades, por lo que merece una especial atención en futuros trabajos sobre el bienestar social y la calidad de vida de los mayores. Forma parte de la idiosincrasia de las mujeres mayores el hecho de que viven más años, reciben pensiones menos cuantiosas y presentan una mayor probabilidad de que sus años como dependientes se prolonguen, de padecer más soledad y ejercer con más frecuencia de cuidadoras de dependientes.

Resulta también interesante comprobar cómo las distintas fases del prolongado período que ocupa la vejez pueden influir de diversa manera en hombres y mujeres. Concretamente

se ha comprobado que las mujeres de 75 a 79 años muestran menor probabilidad de sentirse muy satisfechas con la situación presente que las que tienen entre 65 y 69 años. En relación con la preocupación con la vejez, se observa una influencia distinta de la edad en hombres y en mujeres. En el colectivo masculino, cuanto mayor es la edad menor es la probabilidad de mostrar elevada preocupación por la vejez. En el caso de las mujeres, las que tienen entre 75 y 79 años muestran mayor probabilidad de estar muy preocupadas por la vejez que aquellas que tienen entre 65 y 69 años.

En la medida en que caminamos hacia una sociedad en la que aumenta el peso de los “más mayores”, profundizar en el conocimiento sobre su satisfacción vital puede contribuir a mejorar su calidad de vida. Los resultados obtenidos permiten apreciar que los varones entre 75 y 79 años, muestran menor preocupación por la vejez que los de menos edad y también que las mujeres; ahondar en las razones que podrían explicar esta evidencia resulta de interés.

Algunas de las variables incluidas en el modelo afectan a hombres y mujeres en la misma dirección. Así ocurre con las que reflejan la capacidad funcional, la seguridad económica y la integración social. Concretamente, tanto en el caso de padecer alguna enfermedad como en el de no disfrutar de ninguna pensión, los mayores (hombres y mujeres) muestran menor probabilidad de estar satisfechos con la situación actual que si carecen de enfermedades y/o disfrutan de la propia pensión. En el caso de mantener relaciones satisfactorias con la familia, tanto hombres como mujeres muestran mayor probabilidad de elevada satisfacción con su situación actual que cuando no mantienen ese tipo de relación.

Otras variables parecen condicionar a las mujeres, y no a los hombres, o viceversa. Así, el estado civil influye en la satisfacción con la situación actual de los varones, pero no en la de las mujeres. Los divorciados y/o separados manifiestan mayor probabilidad de estar muy satisfechos con su situación que los casados. El tipo de convivencia influye en la satisfacción vital manifestada por las mujeres, pero no en la que manifiestan los hombres. Las mujeres, con o sin pareja, que viven con hijos (tanto en domicilio propio como en el de su descendiente) muestran menor probabilidad de sentirse muy

satisfechas con la situación actual. Ello podría deberse a que estas situaciones estuvieran más relacionadas con una necesidad económica de los hijos que conviven con los padres que con una necesidad por parte de los mayores de compartir residencia por motivos de su propia fragilidad (Meggiolaro y Ongaro, 2013). Además, normalmente, al ser ellas las que asumen en mayor medida los trabajos domésticos, dicha situación les es menos ventajosa. Esa menor satisfacción de las mujeres mayores que conviven con sus hijos también podría obedecer a que ellas valoran negativamente y por encima de todo la falta de autonomía de sus hijos o, incluso, que prefieran vivir solas.

Esta investigación no está exenta de limitaciones derivadas de la falta de información. Probablemente, la mayor sea la imposibilidad de capturar la incidencia de factores ambientales (culturales, educacionales, sociales y físicos) adicionales a los considerados, que pudieran ejercer influencia tanto en la propia satisfacción con la vida de los mayores, como en su preocupación por la vejez.

En todo caso, la investigación sí permite afirmar que, aun en las sociedades más avanzadas, siguen manifestándose diferencias en razón del género que pueden aflorar, como se ha expuesto aquí, a través de dimensiones de la calidad de vida, como la preocupación por la propia vejez. Los resultados de este trabajo aconsejan seguir avanzando en el conocimiento de las razones explicativas de este tipo de diferencias de género, con el fin de reducir progresivamente las distancias entre la calidad de vida de hombres y mujeres, y mejorar así el bienestar social de todos los individuos, sin distinción de sexo ni edad. Caminamos hacia una sociedad en la que los mayores, y en particular, los “más mayores”, van a adquirir una presencia y un peso creciente. Conocer mejor cómo se sienten y qué les preocupa es fundamental para intentar mejorar su bienestar y calidad de vida en esta etapa especialmente delicada de su existencia.

BIBLIOGRAFÍA

BALTES, M. M., y L. L. CARSTENSEN (1996), “The process of successful aging”, *Ageing and Society*, 16(4): 397-422.

BERG, A. I.; HASSING, L. B.; MCCLEARN, G. E., y B. JOHANSSON (2006), "What matters for life satisfaction in the oldest-old?", *Aging and Mental Health*, 10: 257-264.

BORKOVEC, T. D. (1988), "Comments on «Worry as a phenomenon relevant to the elderly»", *Behavior Therapy*, 19, 381-383

BOURQUE, P.; PUSHKAR, D.; BONNEVILLE, L., y F. BÉLAND (2005), "Contextual effects on life satisfaction of older men and women", *Canadian Journal of Aging*, 24(1): 31-44.

BRADBURN, N. (1969), *The Structure of Psychological Well-Being*, Oxford, UK, Aldine

CARSTENSEN, L. L. (1991), "Selectivity theory: Social activity in life-span context", *Annual Review of Gerontology & Geriatrics*, 11: 195-217.

— (1993), "Motivation for social contacts across the life span: A theory of socioemotional selectivity", *Nebraska Symposium on Motivation*, 40: 209-254.

DAATLAND, S. L. (2005), "Quality of life and ageing", en M.L. Johnson (ed.), *The Cambridge Handbook of Age and Ageing*, Cambridge UK, Cambridge University Press: 371-377.

DIEZ NICOLÁS, J. (1996), *Los mayores en la Comunidad de Madrid*, Madrid, Caja Madrid.

DIEFENBACH, G. J.; STANLEY, M. A., y J. G. BECK (2001), "Worry content reported by older adults with and without generalized anxiety disorder", *Aging and Mental Health*, 5: 269-274.

DIENER, E. (1984), Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3): 542-575.

FAGERSTRÖM, C.; HOLST, G., e I. R. HALLBERG (2007), "Feeling hindered by health problems and functional capacity at 60 years and above", *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 44(2) : 181-201.

FERNÁNDEZ BALLESTEROS, R. (2001), "Environmental conditions, health and satisfaction among the elderly: Some empirical results", *Psicothema*, 13(1): 40-49.

FERNÁNDEZ BALLESTEROS, R.; ZAMARRÓN, M. D., y M. A. RUÍZ (2001) "The contribution of socio-demographic and psychosocial factors to life satisfaction", *Ageing and Society* 21: 25-43.

FREUND, A., y P. B. BALTES (1998), "Selection, optimization, and compensation as strategies of life management: correlations with subjective indicators of successful aging", *Psychology and Aging*, 13: 531-543.

GIERVELD, J. J.; DYKSTRA, P. A., y N. SCHENK (2012), "Living arrangements, intergenerational support types and older adult loneliness in Eastern and Western Europe", *Demographic Research*, 27: 167-200.

GREENE, W.H. (1999), *Análisis econométrico*, Madrid, Prentice Hall Ibérica.

HEIKKINEN, E.; ERA, P.; JOKELA, J.; JYLHA, M.; LYYRA, A., y P. POHJOLAINEN (1993), "Socioeconomic and life style factors as modulators of health and functional capacity with age", en: SCHROOTS, J. J. F. (ed), *Aging, Health and Competence*, Amsterdam, Elsevier.

KAHNEMAN, D. (2011), *Thinking, Fast and Slow*, Londres, Penguin Books Ltd.

KNIGHT, B. G., y P. SAYEGH (2010), "Cultural values and caregiving: The updated sociocultural stress and coping model", *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 65B(1): 5-13.

MANNELL, R. C., y S. DUPUIS (1996), "Life satisfaction" en J.E. Birren (ed.), *Encyclopaedia of Gerontology*, Vol. 2, San Diego CA, Pergamon Press.

MEGGIOLARO, S., y F. ONGARO (2013), "Life satisfaction among the elderly in Italy in a gender approach", *Working Paper Series*, N.6, April, Department of Statistical Sciences, Universidad de Padua.

MONTORIO, I.; NUEVO, R.; MÁRQUEZ, M.; IZAL, M., y A. LOSADA (2003), "Characterization of worry according to the severity of anxiety", *Aging and Mental Health*, 7: 334-341.

NEUGARTEN, B. L.; HAVINGHURST, R. J., y S. S. TOBIN (1961), "The measurement of life satisfaction", *Journals of Gerontology*, 16: 134-43.

NUEVO, R.; IZAL, M.; MONTORIO, I.; LOSADA, A., y M. MÁRQUEZ (2003), "Dimensiones de contenido de preocupación en población de edad avanzada", *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8(3): 223-238.

PINQUART, M., y S. SÖRENSEN (2000), "Influences of socio-economic status, social networks and competence on subjective well-being in later life: a meta-analysis", *Psychology and Ageing*, 15(2): 187-224.

ROBINS, L., y D. REGIER (1991), *Psychiatric disorders in America*, Nueva York, Free Press.

ROWE, J. W., y R. L. KAHN (1998), *Successful aging*, Nueva York, Pantheon.

SILVERMAN, P.; HECHT, L.; McMILLIN, J. D., y S. P. CHANG (2008), *Social networks of older adults: A comparative study of American and Taiwanese*, Nueva York, Cambria Press.

TATE, R. B.; LAH, L., y T. E. CUDDY (2003), "Definition of successful aging by elderly Canadian males: The Manitoba follow-up study", *The Gerontologist*, 43: 735-744.

UNDESA (2010), *Population Division, World Population Prospects: The 2010 Revision* (<http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm>).

— (2012), *World Population Ageing and Development Wall Chart*, Nueva York.

UNFPA (2012), *Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge*, United Nations Population Fund/HelpAge International, Nueva York/Londres.

VENN, S.; DAVIDSON, K., y S. ARBER (2011), "Gender and aging", en R.A. SETTERSTEN, JR. y J.L. ANGEL (eds.), *Handbook of Sociology of Aging, Handbooks of Sociology and Social Research*, LLC, Berlín, Springer Science+Business Media.

VEENHOVEN, R. (1984), *Conditions of happiness*, Dordrecht, Reidel.

— (1993), "2472 contemporary studies on subjective appreciation of life", RISBO. *Studies in Social and Cultural Transformation* n1, Erasmus University Rotterdam, Holanda.

— (1996), "The study of life satisfaction", en: W.E. SARIS, R. VEENHOVEN, A.C. SCHERPENZEEL

y B. BUNTING (eds.), *A comparative study of satisfaction with life in Europe*, Budapest, Eötvös University Press.

VILLAR, F.; CELDRÁN, M.; FABÀ, J., y R. SERRAT (2013), "La generatividad en la vejez: Extensión y perfil de las actividades generativas en una muestra representativa de personas mayores españolas", *Revista Iberoamericana de Gerontología*, Coimbra, 1 (1): 61-79.

WALKER, A. (2005), "A European perspective on quality of life in old age", *European Journal of Ageing*, 2: 2-12.

WAN, T. T., y B. LIVIERATOS (1978), "Interpreting a general index of subjective well-being, health and society", *Milbank Memorial Fund Quarterly*, 56 (4): 531-556.

Desigualdades de género en salud. Un análisis descriptivo de la salud de los españoles y las españolas

DÉBORA ÁLVAREZ-DEL ARCO*

RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar las diferencias de género en salud desde la aproximación de las desigualdades sociales en salud, utilizando los datos de la *Encuesta de Salud Europea 2014 (ESEE-2014)*. La evidencia empírica muestra peores condiciones de salud en las mujeres en comparación con los hombres en todos los indicadores analizados. Además, se observan diferencias de género en los determinantes de la salud relacionados con el estilo de vida. En definitiva, las políticas sociales y sanitarias deberían tener en cuenta que la morbilidad y el comportamiento con respecto a los determinantes de salud son distintos en hombres y mujeres para poder reducir estas desigualdades.

1. INTRODUCCIÓN

La salud de hombres y mujeres es distinta. Indicadores como la percepción de la propia salud, la morbilidad, la mortalidad, la búsqueda y acceso a los recursos de salud y las vulnerabilidades a las enfermedades muestran escenarios distintos para hombres y mujeres (World Health

Organization, 2010b). La salud de las personas está determinada por factores biológicos, que predisponen genéticamente a determinados problemas de salud y enfermedades (Artazcoz, 2002), y por elementos sociales, que determinan la exposición a riesgos y, también, la vulnerabilidad social e individual a la enfermedad de las personas (Organización Mundial de la Salud, 2018).

Desde esta dicotomía, en este artículo se desarrolla una exposición conceptual y teórica de los determinantes sociales y de las desigualdades en salud desde un enfoque de género. Para ello, se realiza una descripción de los términos “sexo” y “género” y se analizan las implicaciones de ambos sobre la salud de hombres y mujeres. Para completar el análisis, se estudian los principales problemas de salud de hombres y mujeres en España, utilizando para ello los datos disponibles más recientes a nivel nacional: la *Encuesta Europea de Salud en España de 2014* (Instituto Nacional de Estadística, 2014).

2. LOS DETERMINANTES SOCIALES DE LA SALUD Y LAS DESIGUALDADES EN SALUD

Los determinantes sociales de la salud son, según la Organización Mundial de la Salud

* Departamento de Sociología IV (Métodos de la Investigación y Teoría de la Comunicación), Universidad Complutense de Madrid y Agencia de comunicación científica La Doctora Álvarez (debora@ladocoraalvarez.com).

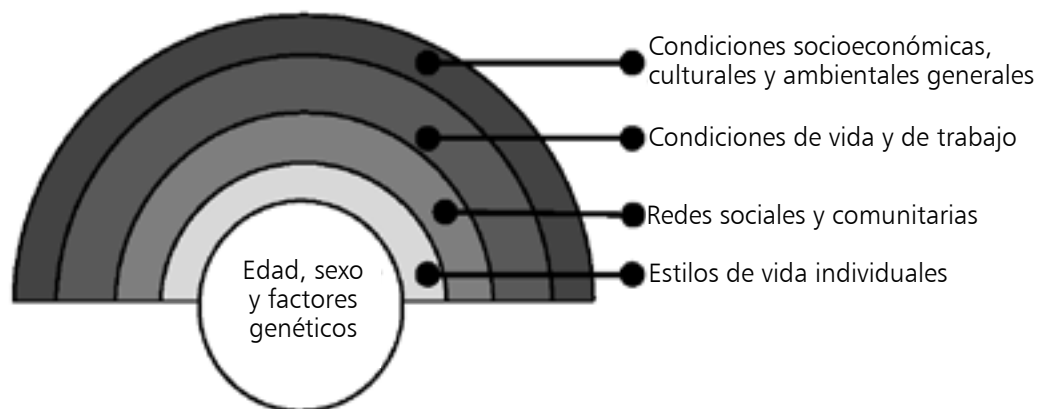
(OMS), “las circunstancias en que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen, incluido el sistema de salud. Esas circunstancias son el resultado de la distribución del dinero, el poder y los recursos a nivel mundial, nacional y local, que depende a su vez de las políticas adoptadas” (Organización Mundial de la Salud, 2018). La Comisión de Determinantes de Salud de la OMS considera que la distribución desigual del poder y las rentas a nivel nacional e internacional derivan en grandes desigualdades sanitarias y en gradientes de salud dentro de los países (World Health Organization, 2009). Este enfoque se materializa en que las personas sufran condiciones desiguales de salud, ya que se enfrentan a un desigual acceso a los servicios de salud y a la educación y, además, sus condiciones laborales y de habitabilidad son diferentes.

Las condiciones estructurales y de vida en su conjunto constituyen estos determinantes sociales de la salud, que se configuran en modelos que sirven para conceptualizar la interacción entre los distintos niveles de factores que tienen un impacto relevante en la salud de las personas. El modelo clásico de Dalghren

y Whitehead (Dahlgren y Whitehead, 1991) parte de esta consideración de que los principales determinantes de salud se distribuyen en capas o niveles (diagrama 1). El primer nivel está conformado por las características individuales constitucionales, como el sexo, la edad y los factores genéticos. El segundo nivel se constituye a través del estilo de vida individual y los hábitos que se asocian a este, como la alimentación, el consumo de alcohol y de tabaco o la realización de actividades deportivas. El tercer nivel del diagrama se compone de las redes sociales que se materializan en el apoyo de la familia, los amigos y la comunidad y de las instituciones sociales comunitarias como el vecindario o las instituciones locales. El cuarto nivel hace referencia a los determinantes ambientales que impactan en las condiciones de vida y de trabajo de las personas: la educación, el ambiente laboral, desempleo, agua y saneamiento, el sistema de salud, la vivienda, y la agricultura y los sistemas de producción de alimentos. La última capa se relaciona con los determinantes de la estructura macrosocial: las condiciones socioeconómicas, culturales y ambientales, es decir, el ambiente estructural general.

DIAGRAMA 1

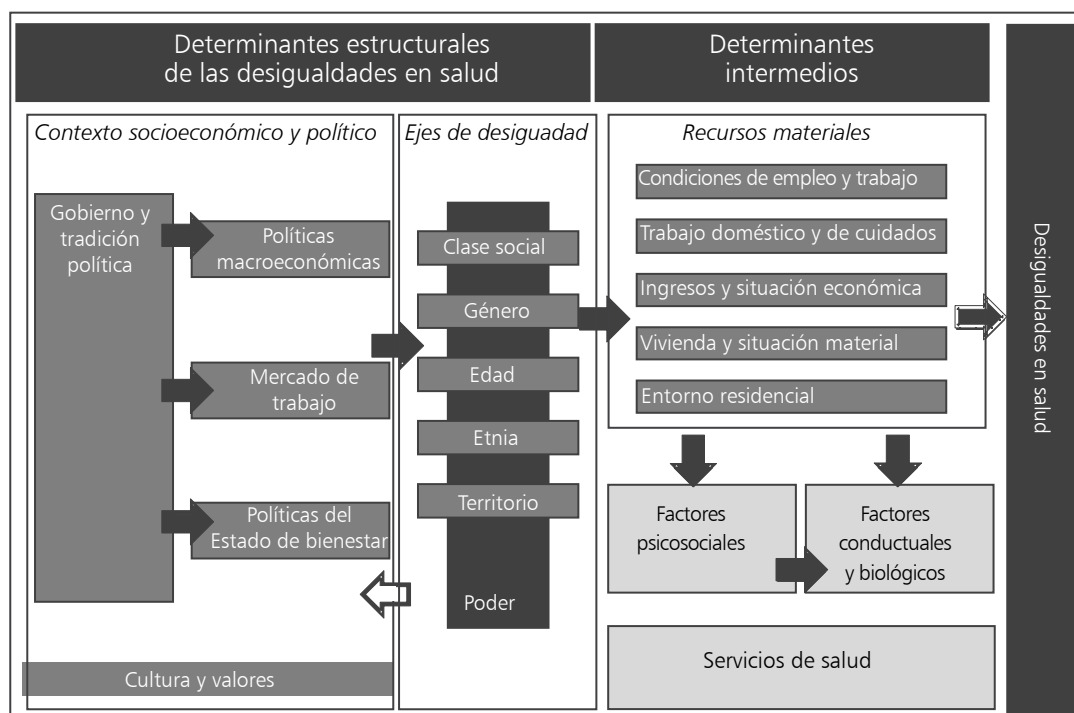
DIAGRAMA DE DETERMINANTES SOCIALES DE LA SALUD



Fuente: Elaboración propia a partir de Dalghren y Whitehead, 1991.

GRÁFICO 1

DIAGRAMA DE DETERMINANTES SOCIALES DE LA SALUD



Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Comisión para Reducir las Desigualdades Sociales en Salud en España, 2012).

Los determinantes de la salud pueden ser factores predisponentes, como los factores biológicos, factores precipitantes, como la aparición de acontecimientos estresantes, factores perpetuadores, como la perpetuación de una situación estresante y factores protectores, como las redes sociales de apoyo, por ejemplo.

En España, en octubre de 2008 la Dirección General de Salud Pública y Sanidad Exterior puso en marcha la Comisión Nacional para Reducir las Desigualdades Sociales en Salud (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2010). Esta comisión adoptó un modelo de determinantes sociales de la salud basado en el modelo de la OMS (Navarro, 2004; Solar e Irwin, 2007) que explica las desigualdades en salud en base, por un lado, a los determinantes estructurales —el contexto socioeconómico y político y los distintos ejes de desigualdad que determinan la estructura social— y, por el otro, a los deter-

minantes intermedios —recursos materiales que condicionan los procesos psicosociales, el acceso y utilización de servicios sanitarios y los factores conductuales (Comisión para Reducir las Desigualdades Sociales en Salud en España, 2012).

3. LAS DESIGUALDADES EN SALUD, EL SEXO Y EL GÉNERO

La evidencia empírica disponible hasta el momento muestra que la salud de hombres y mujeres es distinta. Estas diferencias tienen su origen en el hecho de que hombres y mujeres son biológicamente distintos (Artazcoz, 2002) y, también, en que tienen comportamientos diferentes con respecto a su salud (Regitz-Zagrosek, 2012).

La OMS define “desigualdades en salud” como las “las diferencias de salud evitables o remediables entre los grupos de población definidos social, económica, demográfica o geográficamente” (World Health Organization, 2010a). El enfoque de género en salud se aproxima a las desigualdades en la salud de hombres y mujeres desde esta perspectiva: las diferencias se derivan no solo de cuestiones biológicas, sino también de la distinta posición en la estructura social de hombres y mujeres, que deriva en vulnerabilidades de salud diferenciales.

El análisis de las diferencias biológicas y sociales se realiza a través de dos conceptos distintos: el sexo y el género como determinantes de la salud de las personas. El sexo designa una cualidad biológica de las personas e implica mecanismos biológicos. La Real Academia Española lo define como la “condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas”.

Por su parte, el género es un constructo social que responde a las características y rasgos socioculturalmente considerados apropiados para los hombres y las mujeres. Nancy Krieger, epidemióloga social de la Universidad de Harvard, lo define como “un concepto social relativo a las convenciones, roles y comportamientos ligados a la cultura que se asignan a hombres y mujeres, niños y niñas, así como las relaciones recíprocas entre éstos. Los roles de género presentan una amplia gama de variaciones y tanto las relaciones de género como las expresiones biológicas de género varían dentro de cada sociedad y entre las distintas sociedades, por lo común en relación con las divisiones sociales apoyadas en las premisas del poder y la autoridad (por ejemplo, clase social, raza/grupo étnico, nacionalidad, religión)” (Krieger, 2001).

El primer auge de los estudios feministas se produjo en los años setenta del siglo XX y su objetivo era analizar la persistencia de las desigualdades sociales entre hombres y mujeres. Esta corriente de pensamiento originó la generalización en el ámbito anglosajón del término *gender* (género). El surgimiento de este concepto es clave también para entender el paso desde la atribución al determinismo biológico de las desigualdades entre hombres y mujeres a una nueva aproximación basada en la “socialización de género”.

El determinismo biológico considera que las diferencias sociales entre hombres y mujeres se deben a factores biológicos relacionados con los genes y con las características biológicas de unos y de otras (Lewontin, 1980). Sin embargo, la socialización de género se aproxima a esas diferencias descartando que estén exclusivamente determinadas de forma genética y considerando que son consecuencia de elementos socioculturales y económicos. Es decir, desde esta perspectiva se considera que las diferencias son originadas y reproducidas socialmente, por lo que son susceptibles de ser eliminadas. Según esta última aproximación, los roles que desempeñan mujeres y hombres y que reproducen las desigualdades entre ambos están basados en patrones educativos y son, por tanto, evitables y solventables.

Los modelos de género de las sociedades se traducen en asimetrías en el reparto de poder y derivan en desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos materiales o intangibles (por ejemplo, la educación) y en desigualdades en las oportunidades, los roles que asumen y las relaciones que establecen. El sistema de género condiciona las normas sociales y modela la identidad de las personas y su auto-percepción. Todo ello tiene importantes implicaciones en la exposición a riesgos para la salud, ya que el acceso a la información es diferencial y conlleva que hombres y mujeres no tengan las mismas posibilidades de proteger su salud y su bienestar. De hecho, las diferencias en términos de salud entre hombres y mujeres no solo se traducen en la manifestación, la severidad y las consecuencias de la enfermedad, sino que también pueden limitar su acceso a los recursos, a la información sobre salud y a los servicios sanitarios (World Health Organization, 2010b y 2003).

En resumen, el sexo biológico y el género construido socialmente interactúan y producen exposiciones de riesgo, vulnerabilidades, comportamientos y resultados en salud distintos en hombres y mujeres (Vlassoff, 2007).

4. LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DE SALUD DE HOMBRES Y MUJERES EN ESPAÑA

En este artículo se repasan los principales problemas de salud de hombres y mujeres en

nuestro país. Para ello, se ha realizado un análisis de los datos más recientes a nivel nacional: los de la *Encuesta Europea de Salud en España* de 2014 (*EESE-2014*), cuyo objetivo es proporcionar información armonizada sobre morbilidad percibida, utilización de servicios sanitarios, determinantes de salud y actividades preventivas (Instituto Nacional de Estadística, 2014). Se trata de un estudio transversal que se realiza con una periodicidad quinquenal y de ámbito europeo. En él se desarrolla una entrevista personal asistida por ordenador a personas de 15 y más años que residen en viviendas familiares en todo el territorio nacional. El estudio cuenta con dos cuestionarios, uno de adultos y otro de hogares. Para el análisis que se presenta en este artículo se han utilizado los datos del cuestionario de adultos de la muestra realizada en España¹.

4.1. Descripción de las características sociodemográficas de la muestra

El cuadro 1 recoge las características de los participantes en la *EESE-2014*². De forma global, se observa que en la muestra hay una proporción ligeramente superior de mujeres de 65 años y más (23 por ciento) que de hombres (19 por ciento). Por otro lado, los hombres conviven más en pareja (64 por ciento) que las mujeres (57 por ciento), mientras que entre ellas, existe una proporción más elevada de viudas (12 por ciento) que entre ellos (3 por ciento). Con respecto al nivel de estudios, un porcentaje mayor de mujeres que de hombres se encuentra en niveles educativos de educación primaria o menos (33 por ciento vs. 28 por ciento) y de educación universitaria (20 por ciento vs. 17 por ciento).

¹ Para la recogida de información se realizó un muestreo trietápico con estratificación de las unidades de primera etapa (sección censal), en el que se entrevistaron aproximadamente 23.000 viviendas distribuidas en 2.500 secciones censales. En el estudio participaron 22.842 adultos. Los datos han sido ponderados para ser representativos a nivel nacional y autonómico.

² Para las distintas variables que se describen a continuación, se han calculado los porcentajes para hombres y mujeres. Para analizar las diferencias estadísticamente significativas, se ha calculado una diferencia de proporciones y sus correspondientes intervalos de confianza al 95,5 por ciento. Adicionalmente, con el objeto de medir la intensidad de la relación entre las variables cualitativas, se ha calculado el coeficiente V de Cramer (datos no mostrados).

CUADRO 1

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS PARTICIPANTES EN LA EESE-2014 (EN PORCENTAJE)

	Mujer	Hombre
Base: muestra total	n=12.294	n=10.548
Edad		
Hasta 29 años	17,7	19,0
Entre 30 y 64 años	59,1	62,2
65 años y más	23,3	18,8
Convivencia		
Conviviendo en pareja	56,9	63,8
No conviviendo en pareja	42,6	35,8
No sabe/No contesta	0,5	0,3
Estado civil		
Soltero/a	26,7	32,9
Casado/a	55,1	61,0
Viudo/a	12,1	2,5
Separado/divorciado	6,0	3,6
Nivel de estudios		
Educación primaria o menos	33,0	28,0
Educación secundaria	47,0	54,7
Educación universitaria	20,0	17,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la *EESE-2014*.

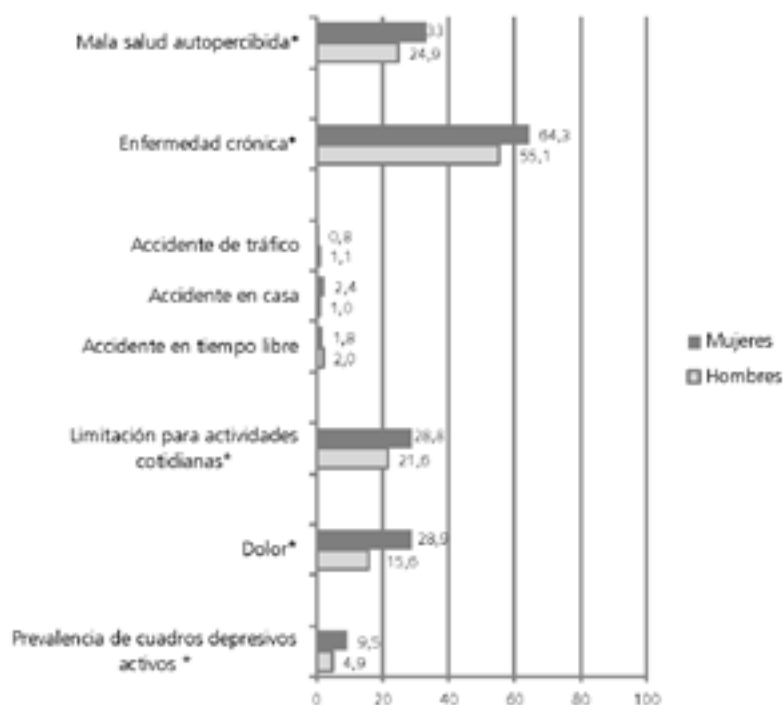
4.2. Descripción de los problemas de salud más frecuentes

Para la descripción de los problemas de salud más frecuentes en hombres y en mujeres se han analizado fenómenos que hacen referencia a tres esferas de la salud: el estado de salud, el dolor y la limitación de actividad y la accidentalidad. En cuanto al estado de salud, se tiene en cuenta, en primer lugar, la salud autopercebida. Este indicador³, acorde a los criterios de la OMS (de Bruin, 1996), se presenta agrupando en la categoría "mala salud autopercebida" a

³ Pregunta en la *EESE-2014*: "¿21. En los últimos doce meses, ¿diría que su estado de salud ha sido muy bueno, bueno, regular, malo, muy malo?".

GRÁFICO 2

PRINCIPALES PROBLEMAS DE SALUD DE HOMBRES Y MUJERES, 2014



Nota: (*) Diferencias estadísticamente significativas.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EESE-2014.

las personas que declararon considerar su salud como “regular”, “mala” o “muy mala”, de acuerdo al criterio más extendido sobre el tratamiento de esta variable (Croezen, Burdof y van Lenthe, 2016). En segundo lugar, se considera el porcentaje de personas con enfermedad crónica. Se trata de una variable autodeclarada sobre los problemas de salud crónicos de duración de 6 meses o más⁴. Por último, se tiene en cuenta el padecimiento de enfermedades mentales. El Instituto Nacional de Estadística ha elaborado la variable sobre prevalencia de cuadros depresivos activos en las últimas dos semanas según el *Patient Health Questionnaire* (PHQ-8) (Kroenke et al., 2008) incluido en el cuestionario⁵. Para

⁴ Pregunta en la EESE-2014: “22. ¿Tiene alguna enfermedad o problema de salud crónicos o de larga duración? (Entendemos por larga duración si el problema de salud o enfermedad ha durado o se espera que dure 6 meses o más).”

⁵ Pregunta en la EESE-2014: “47. Durante las últimas 2 semanas, ¿con qué frecuencia ha tenido alguno de los siguientes problemas?” Batería de preguntas del PHQ-8.

este estudio se han considerado de forma conjunta “cuadro depresivo mayor” y “otros cuadros depresivos” como “mala salud mental”.

Respecto al dolor y limitación de la actividad, se considera el porcentaje de personas que declaran sensación de dolor⁶ (agrupando las categorías de “moderado”, “severo” y “extremo”). Además, se analiza la presencia de limitaciones para actividades cotidianas, considerando como tales a las personas “gravemente limitados/as” y “limitados/as pero no gravemente”. La última de las esferas de análisis sobre la salud es la accidentalidad. Se tienen en cuenta los accidentes en tiempo libre, los accidentes en casa y los accidentes de tráfico.

Los resultados del análisis de los principales problemas de salud y enfermedades se recogen en el gráfico 2. A la luz de la evidencia

⁶ Pregunta en la EESE-2014: “P45. Durante las 4 últimas semanas, ¿qué grado de dolor ha padecido? Se ha agrupado”.

disponible se puede afirmar que, de forma global, la morbilidad es mayor entre las mujeres en cualquiera de los problemas de salud analizados, salvo en lo relativo a la accidentalidad, aspecto en el que no se observan diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres.

De hecho, las mujeres declaran en mayor medida que los hombres tener una mala salud (33 por ciento de ellas lo hacen frente al 25 por ciento de los hombres). También la prevalencia autodeclarada de enfermedades crónicas o de dolencias de más de 12 meses de evolución es significativamente más frecuente entre las mujeres: casi dos tercios de ellas dice sufrir alguna enfermedad de este tipo (64 por ciento), frente a algo más de la mitad de los hombres (55 por ciento).

Con respecto a la accidentalidad, se presentan los datos en función del ámbito en el que se produce el accidente. Mientras que hombres y mujeres presentan cotas similares de accidentes de tráfico (1 por ciento vs. 0,8 por ciento) y durante el tiempo libre (2 por ciento), las mujeres sufren el doble de accidentes en casa (2 por ciento) que los hombres (1 por ciento), aunque las diferencias no son estadísticamente significativas para ninguna de las variables de accidentalidad analizadas.

Uno de los aspectos más relevantes a la hora de valorar el estado de salud de las personas está relacionado con la limitación de las actividades cotidianas a causa de dolencias o enfermedades y también con el dolor físico que sienten las personas. El 29 por ciento de las mujeres declararon tener una limitación importante para la realización de las actividades cotidianas, frente al 22 por ciento de los hombres. Si comparamos la diferencia entre hombres y mujeres con respecto a sufrir dolor físico, las diferencias se acentúan y son significativas: el 29 por ciento de las mujeres manifestaron sentir un grado de dolor relevante, frente al 16 por ciento de los hombres.

Por último, es relevante también analizar la prevalencia de enfermedad mental. De nuevo, la prevalencia de sintomatología característica de problemas de salud mental está significativamente más extendida entre las mujeres (10 por ciento) que entre los hombres (5 por ciento).

4.3. Las dolencias crónicas diagnosticadas más extendidas entre hombres y mujeres

En esta sección se analiza la presencia de las principales enfermedades o problemas de salud diagnosticados por un médico⁷. La distribución por sexos de estas patologías se describe en el cuadro 2. De forma global y salvo algunas excepciones, como el caso de la diabetes, las dolencias crónicas son más frecuentes en mujeres que en hombres. Las patologías del sistema muscoesquelético son las más frecuentes, y están más extendidas en mujeres. El dolor de espalda crónico (lumbares) afecta al 21 por ciento de las mujeres y al 14 por ciento de los hombres y las diferencias entre ambos son estadísticamente significativas.

Los problemas de salud cardiovascular también afectan en mayor medida a las mujeres. Sin embargo, el mayor porcentaje de mujeres que declaran tener tensión alta (19 por ciento) y colesterol alto (17 por ciento) no ofrece diferencias significativas con respecto a lo observado en los hombres. Las varices en las piernas (15 por ciento), en cambio, se observan en proporciones significativamente más elevadas en las mujeres que en los hombres (4 por ciento).

Lo mismo ocurre con una patología reumática como la artrosis, cuya prevalencia entre mujeres (22 por ciento) dobla a la de los hombres (11 por ciento); y en lo que respecta a una patología neurológica bastante extendida, como es la migraña o el dolor de cabeza fuerte, que afecta significativamente más a las mujeres (12 por ciento) que a los hombres (4 por ciento).

Los problemas de salud mental son diagnosticados por el médico con una frecuencia significativamente más elevada en mujeres: el 10 por ciento indica tener depresión o ansiedad, mientras que estas patologías son reportadas por solo el 4 por ciento de los hombres.

Por último, la alergia afecta al 15 por ciento de las mujeres y al 11 por ciento de los hombres. Tal y como se señalaba al principio,

⁷ Pregunta en la EESE-2014: "25. A continuación le voy a leer una lista con una serie de enfermedades o problemas de salud. ¿Le ha dicho el médico que padece alguna de ellas?".

CUADRO 2

**PRINCIPALES PROBLEMAS DE SALUD
DIAGNOSTICADOS POR UN MÉDICO
(EN PORCENTAJE)**

	Mujer n=12.294	Hombre n=10.548
Base: muestra total		
Patologías del sistema musculoesquelético		
Dolor de espalda crónico (lumbar)*	20,7	13,7
Dolor de espalda crónico (cervical)*	19,8	9,3
Salud cardiovascular		
Tensión alta	18,8	17,9
Colesterol alto	17,2	15,6
Varices en las piernas*	14,2	4,2
Patologías reumáticas		
Artrosis*	22	10,3
Patologías neurológicas		
Migraña o dolor de cabeza frecuente*	12	4,4
Salud mental		
Depresión*	9,7	3,9
Ansiedad crónica*	9,6	4
Otras		
Alergia crónica*	15,4	11,2
Diabetes	6,4	7,2

Nota: (*) Diferencias estadísticamente significativas.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EESE-2014.

la diabetes es la única de entre las principales patologías crónicas que sufren los españoles que afecta algo más a los hombres (7 por ciento) que a las mujeres (6 por ciento), sin observarse, sin embargo, diferencias estadísticamente relevantes entre los sexos.

4.4. Los determinantes de la salud: el estilo de vida, apoyo social y las cargas del cuidado

La EESE-2014 también recoge información sobre algunos determinantes de salud. Se dispone de información acerca del índice de

masa corporal, que informa acerca de la desviación de la población con respecto al normopeso. Se calcula mediante la división del peso de la persona (en kilogramos) entre el cuadrado de la estatura (en metros)⁸. La OMS categoriza los resultados de esta operación según el siguiente criterio (WHO Consultation on Obesity Geneva, Switzerland, 2000): “peso insuficiente” ($IMC < 18,5 \text{ kg/m}^2$); normopeso” ($18,5 \text{ kg/m}^2 \leq IMC < 25 \text{ kg/m}^2$); “sobrepeso” ($25 \text{ kg/m}^2 \leq IMC < 30 \text{ kg/m}^2$) y “obesidad” ($IMC \geq 30 \text{ kg/m}^2$). Para este estudio, se muestran agrupados los valores de “sobrepeso” y “obesidad”. Además, el cuestionario también ahonda en otros aspectos relacionados con el estilo de vida de la persona que tienen un impacto relevante en la salud: el hábito tabáquico⁹ (se ha considerado “fumador” a las personas que consumen tabaco de forma diaria u ocasional); el consumo de alcohol¹⁰ (porcentaje de personas que realizan un consumo intensivo de alcohol al menos una vez a la semana); los hábitos alimentarios¹¹ (se considera como bajo consumo a las personas que no consumen a diario frutas y verduras, tal y como recomienda la OMS (Organización Mundial de la Salud, 2015)) y la práctica de ejercicio físico¹² (a partir de la variable sedentarismo elaborada por el INE).

Además, la EESE-2014 analiza también uno de los determinantes sociales de la salud incluidos en los modelos presentados anteriormente, el apoyo social. Esta dimensión se recoge en la EESE-2014 a través de tres variables¹³. En

⁸ En la EESE-2014 se ha calculado mediante las preguntas siguientes “109. ¿Podría decirme cuánto mide, aproximadamente, sin zapatos?” y “110. ¿Y cuánto pesa, aproximadamente, sin zapatos ni ropa?”.

⁹ Pregunta en la EESE-2014: “121. ¿Podría decirme si fuma?”.

¹⁰ Pregunta en la EESE-2014: “129.a Durante los últimos 12 meses, ¿con qué frecuencia ha tomado 5 (si es mujer) 6 (si es hombre) o más bebidas estándar en una misma ocasión? (Por “ocasión” entendemos tomar las bebidas en un intervalo aproximado de cuatro a seis horas)”. Al entrevistado se le mostraba una tarjeta con la equivalencia de “bebidas estándar”.

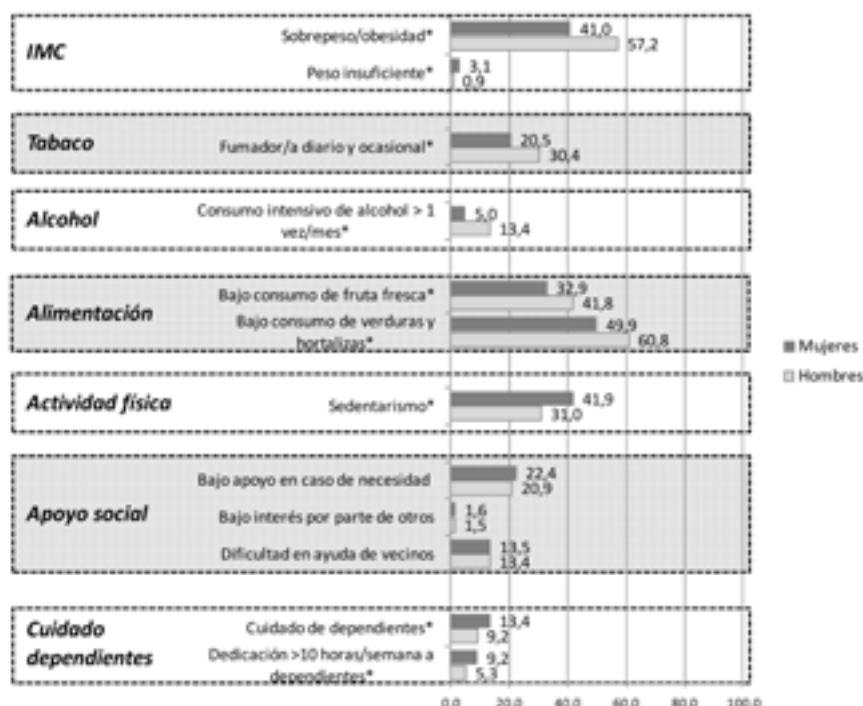
¹¹ Pregunta en la EESE-2014: “P.120. “Le voy a hacer unas preguntas sobre alimentación. ¿Con qué frecuencia consume los siguientes alimentos?”.

¹² Pregunta en la EESE-2014: “112. ¿Cuál de estas posibilidades describe mejor la frecuencia con la que realiza alguna actividad física en su tiempo libre?”.

¹³ Preguntas en la EESE-2014: “130. En caso de tener un problema personal grave de cualquier tipo, ¿con cuántas personas cercanas a usted podría contar?” “131. ¿En qué medida se interesan otras personas por lo que a usted le pasa?” “132. ¿En qué medida le resultaría fácil obtener ayuda de los vecinos en caso de necesidad?”.

GRÁFICO 3

DETERMINANTES DE LA SALUD



Nota: (*) Diferencias estadísticamente significativas.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EESE-2014.

primer lugar, el número de personas con las que contaría en caso de necesidad. Se considera "bajo apoyo" a las categorías "ninguna" y "1 ó 2 personas". En segundo lugar, se tiene en cuenta el nivel de interés de otras personas por lo que le pasa. Se ha agrupado como "bajo interés de otras personas por lo que le pasa" a las personas que respondieron "poco" y "nada". Por último, se incluye la información sobre la facilidad para obtener ayuda de vecinos en caso de necesidad. Se agrupan en una única categoría las respuestas de "difícil" y "muy difícil".

Por último, se incluye información acerca de la carga de cuidados informales a personas dependientes¹⁴ a través de dos indicadores: el desempeño de esta actividad desvinculada del

¹⁴ Pregunta en la EESE-2014: "133. ¿Cuida, al menos una vez a la semana, de alguna persona mayor o de alguien que tenga una dolencia crónica? No lo considere si forma parte de su trabajo" y "135. En total, ¿cuántas horas a la semana dedica al cuidado de esta/s persona/s?".

ámbito laboral (porcentaje de personas que cuidan de personas mayores o personas con dolencias crónicas) y el número de horas semanales empleadas para el desarrollo de esta tarea (agrupando a las personas que dedican más de 10 horas semanales al cuidado de dependientes). En el gráfico 3 se incluyen los determinantes de salud analizados por la EESE-2014.

El IMC muestra que los hombres presentan porcentajes significativamente más elevados de sobrepeso (57 por ciento) que las mujeres (41 por ciento). El 3 por ciento de estas últimas, sin embargo, se encuentran en valores del IMC por debajo del normopeso, siendo esta diferencia estadísticamente significativa con respecto a lo observado en hombres (1 por ciento).

Los elementos que conforman el estilo de vida de las personas que son más determinantes sobre la salud son el consumo de alcohol y tabaco, la alimentación y la actividad física. Los

hombres son en mayor medida que las mujeres fumadores (30 por ciento vs. 21 por ciento) y consumidores intensivos de alcohol (13 por ciento vs. 5 por ciento), y las diferencias son estadísticamente significativas.

Con respecto a la alimentación, dos de cada cinco hombres (42 por ciento) consumen menos fruta fresca y tres de cada cinco (61 por ciento), menos verduras de las recomendadas por la OMS. Estos porcentajes son menores entre las mujeres: una de cada tres no come fruta diariamente (33 por ciento) y la mitad (50 por ciento) no ingiere verduras con la asiduidad recomendada. Por otra parte, el indicador de actividad física en el tiempo libre muestra que el sedentarismo está significativamente más extendido entre las mujeres (42 por ciento) que entre los hombres (31 por ciento).

Las variables relacionadas con el apoyo social subrayan que no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en ninguno de los indicadores analizados. En cambio, se observan diferencias sustantivas con respecto al cuidado de personas mayores o personas con dolencias crónicas, que es una tarea más asumida por las mujeres (14 por ciento) que por los hombres (9 por ciento). De hecho, el 9 por ciento de las participantes en este estudio señalaron que ocupan 10 horas o más al cuidado de dependientes, frente al 5 por ciento de los hombres.

5. CONCLUSIONES

Los datos del estudio *EESE-2014* señalan peores condiciones de salud en las mujeres que en los hombres y diferencias en los determinantes de la salud recogidos en la encuesta. El análisis de los determinantes de la salud muestra que, de forma general, los hombres tienen un estilo de vida comparativamente menos saludable en lo relacionado con el hábito tabáquico, el consumo de alcohol y la alimentación, mientras que las mujeres soportan en mayor medida el cuidado de mayores dependientes y son más sedentarias.

A pesar de esta diferenciación en los estilos de vida, los indicadores de morbilidad analizados muestran que ellas tienen peor salud en todas las variables. La autopercepción de la salud de las mujeres es peor, declaran tener

dolencias crónicas con mayor frecuencia y, de hecho, presentan porcentajes de diagnóstico médico de estas enfermedades más altas. Las mujeres también sufren en mayor medida limitación física para la realización de las actividades cotidianas y dolor intenso y reportan peor salud mental que los hombres.

En lo relativo a la salud autopercebida, a la luz de la evidencia empírica disponible, las mujeres declaran tener una peor salud. La importancia de este indicador es clave, ya que tal y como han mostrado Idler y Benyamini (1997) se trata de una buena medida tanto de la salud, como de su evolución en el corto plazo. Esta diferencia de género en salud autopercebida se ha puesto de relieve también en un estudio de la OMS desarrollado en 57 países (Hosseinpoor, *et al.*, 2012). En esa investigación se destaca, además, la importancia diferencial de factores como la educación, los ingresos económicos del hogar, la situación laboral, el estado civil y la edad. En él se subraya la necesidad de actuar sobre las estructuras sociales, la discriminación institucional y las normas y roles de género perjudiciales que influyen de manera diferente en la salud de los hombres y las mujeres en función de su edad (Hosseinpoor *et al.*, 2012).

Del mismo modo, los resultados sobre la salud mental derivan en conclusiones análogas: una prevalencia de sintomatología depresiva, medida a través del cuestionario PQH-8 mucho más extendida entre mujeres que entre hombres. Estos resultados son concordantes con un estudio realizado en nuestro país (Matud, Bethencourt e Ibáñez, 2015), que demuestra cómo los roles de género tradicionalmente atribuidos a mujeres y hombres y, en particular, las diferencias en el uso del tiempo que implican tales roles —especialmente a tareas relacionadas con el cuidado por parte de las mujeres— son variables relevantes en las diferencias de género en términos de salud mental.

Por otro lado, la *EESE-2014* recoge algunos determinantes sociales de la salud relacionados con el estilo de vida, el apoyo social y el cuidado de dependientes. Los hombres muestran un estilo de vida, en general, menos saludable que el de las mujeres: su alimentación es peor, fuman más y el consumo intensivo de alcohol es más elevado entre ellos. Las mujeres, por su parte, tienen hábitos más saludables en todos estos indicadores, pero son más sedentarias en comparación con los hombres y sopor-

tan, en mayor medida, las cargas del cuidado de personas mayores dependientes o con enfermedades crónicas. Sin embargo, no se observan diferencias de género con respecto al apoyo social reportado.

En este sentido, los expertos aconsejan el análisis de las diferencias de género en salud teniendo en cuenta la clase social (de García-Calvente, Martí-Boscá y Borrell, 2004). De hecho, los múltiples roles de las mujeres y su variación en función de la posición socioeconómica y de la privación material de la mujer ha resultado ser determinante en la salud (Arcas, Novoa y Artazcoz, 2013). Esta interacción entre género y clase social también tiene implicaciones sobre los estilos de vida. Por ejemplo, los estilos de vida asociados a hábitos tóxicos como el consumo de alcohol y tabaco se han observado con mayor frecuencia en hombres de clase social baja (Robinson y Harris, 2011).

Además, un estudio reciente (Guma, Arpino y Olé-Auro, 2017) ha expuesto que en el análisis de los determinantes sociales de la salud es necesario abordar el impacto de los distintos niveles que se recogen en los modelos descritos anteriormente (Comisión para Reducir las Desigualdades Sociales en Salud en España, 2012; Dahlgren y Whitehead, 1991). Este artículo muestra la idoneidad de combinar la información sobre el nivel educativo y la estructura del hogar, como representación de características personales y del contexto más cercano. Los investigadores han mostrado que las mujeres con estudios universitarios y que conviven en pareja y con hijos tienen una mejor salud percibida, mientras que entre los hombres con menor nivel educativo, vivir en pareja y con hijos son los factores protectores.

De forma global, la evidencia científica muestra diferencias en términos de salud relacionadas con elementos sociales como los roles de género que se materializan en que las mujeres tengan que asumir, en mayor medida, el cuidado de dependientes. En este sentido, cabe señalar que los determinantes sociales de la salud ayudan a entender los resultados diferenciales en salud derivados de cuestiones sociales y no exclusivamente biológicas y permiten la elaboración de políticas de salud pública orientadas a moldear estas diferencias (Marmot, 2005). En España, desde el ámbito de la salud pública existen iniciativas que señalan la nece-

sidad de desarrollar sistemas de vigilancia de estos determinantes sociales de la salud como si se tratara de cualquier otra exposición de riesgo, y tal y como se hace con las enfermedades infecciosas, por ejemplo (Espelt *et al.*, 2016). El objetivo final de estas aproximaciones es reducir las desigualdades de salud recogiendo información y desarrollando políticas sociales y sanitarias acordes a la realidad de cada sociedad (Benach, 1997).

BIBLIOGRAFÍA

ARCAS, M. M.; NOVOA, A. M., y L. ARTAZCOZ (2013), "Gender inequalities in the association between demands of family and domestic life and health in Spanish workers", *European Journal of Public Health*, 23(5): 883-888.

ARTAZCOZ, L. (2002), "Salud y género", *Documentación Social*, 127: 181-206.

BENACH, J. (1997), "La desigualdad social perjudica seriamente la salud", *Gaceta Sanitaria* 1997, 11: 255-8.

COMISIÓN PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES SOCIALES EN SALUD EN ESPAÑA (2012), "Propuesta de políticas e intervenciones para reducir las desigualdades sociales en salud en España", *Gaceta Sanitaria*, 26(2): 182-189.

CROEZEN, S.; BURDORF, A., y F. J. VAN LENTHE (2016), "Self-perceived health in older Europeans: Does the choice of survey matter?", *European Journal of Public Health*, 26(4): 686-692.

DAHLGREN, G., y M. WHITEHEAD (1991), *Policies and strategies to promote social equity in health. background document to WHO – strategy paper for Europe* (extraído el 15 de abril de 2018 de: http://econpapers.repec.org/paper/hhsifswps/2007_5f014.htm).

DE BRUIN, A.; PICAVET, H., y A. NOSSIKOV (1996), "Health interview surveys: Towards international harmonization of methods and instruments", Copenhagen, World Health Organization, Regional Office for Europe.

DE GARCÍA-CALVENTE, M.; MARTÍ-BOSCÁ, J. V., y C. BORRELL (2004), "La salud pública desde la

perspectiva de género y clase social", *Gaceta Sanitaria*, 18(18): 2-6.

ESPELT, A.; CONTINENTE, X.; DOMINGO-SALVANYE, A.; DOMÍNGUEZ-BERJÓN, F.; FERNÁNDEZ-VILLAG, T.; MONGE, S.; BORREL, C., y GRUPO DE DETERMINANTES SOCIALES DE LA SALUD DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE EPIDEMIOLOGIA (2016), "La vigilancia de los determinantes sociales de la salud", *Gaceta Sanitaria*, 30(1): 38-44.

GUMA, J.; ARPINO, B., y A. OLÉ-AURO (2017), "Determinantes sociales de la salud de distintos niveles por género: Educación y hogar en España", *Gaceta Sanitaria*, en prensa.

HOSSEINPOOR, A. R.; WILLIAMS, J. S.; AMIN, A.; ARAUJO DE CARVALHO, I.; BEARD, J.; BOERMA, T., y S. CHATTERJI (2012), "Social determinants of self-reported health in women and men: Understanding the role of gender in population health", *PLoS One*, 7(4): e34799.

IDLER, E. L., y Y. BENYAMINI (1997), "Self-rated health and mortality: A review of twenty-seven community studies", *Journal of Health and Social Behavior*, 38(1): 21-37.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2014), *Encuesta Europea de Salud 2014*, (extraído el 15 de abril de 2018 de: <http://www.ine.es/dyngs/IOE/es/operacion.htm?numinv=54088>).

KRIEGER, N. (2001), "A glossary for social epidemiology", *Journal of Epidemiology and Community Health* 1979, 55(10).

KROENKE, K.; STRINE, T. W.; SPITZER, R. L.; WILLIAMS, J. B. W.; BERRY, J. T., y A. H. MOKDAD (2008), "The PHQ-8 as a measure of current depression in the general population", *Journal of Affective Disorders*, 114(1): 163-173.

LEWONTIN, R. C. (1980), Sociobiology: Another biological determinism, (extraído el 15 de abril de 2018 de: <http://hdl.handle.net/10822/536895>).

MARMOT, M. (2005), "Social determinants of health inequalities", *The Lancet*, 365(9464): 1099-1104.

MATUD, M. P.; BETHENCOURT, J. M., e I. IBÁÑEZ (2015), "Gender differences in psychological distress in Spain", *International Journal of Social Psychiatry*, 61(6): 560-568.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2010), *Estrategia nacional de equidad en salud*, (extraído el 15 de abril de 2018 de: <https://www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/promocion/desigualdadSalud/EstrategiaNacEquidadSalud.htm>).

NAVARRO, V. (2004), *The political and social contexts of health*, Amityville, Nueva York, Baywood Pub.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2015), *Alimentación sana. Hoja descriptiva* (extraído el 15 de abril de 2018 de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs394/es/>).

— (2018), *Determinantes sociales de la salud* (extraído el 15 de abril de 2018 de: http://www.who.int/social_determinants/es/).

REGITZ-ZAGROSEK, V. (2012), "Sex and gender differences in health", *EMBO Reports*, 13(7): 596-603.

ROBINSON, S., y H. HARRIS (2011), *Smoking and drinking among adults 2009, South Wales: Data Parliament UK* (extraído el 15 de abril de 2018 de: <http://data.parliament.uk/DepositedPapers/Files/DEP2011-0178/DEP2011-0178.pdf>).

SOLAR, O., y A. IRWIN (2007), *Discussion paper for the world health organization commission on social determinants of health* (extraído el 15 de abril de 2018 de: <http://deslibris.ca/ID/214703>).

VLASOFF, C. (2007), "Gender differences in determinants and consequences of health and illness", *The Journal of Health, Population and Nutrition*, 25(1): 47-61.

WHO CONSULTATION ON OBESITY GENEVA, SWITZERLAND (2000), *Obesity: Preventing and managing the global epidemic* (extraído el 15 de abril de 2018 de: <http://catalog.hathitrust.org/Record/004174440>).

WORLD HEALTH ORGANIZATION (2009), *Subsanar las desigualdades en una generación: alcanzar la equidad sanitaria actuando sobre los determinantes sociales de la salud; Informe final de la Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud* (extraído el 15 de abril de 2018 de:

[https://ebookcentral.proquest.com/lib/\[SITE_ID\]/detail.action?docID=579108](https://ebookcentral.proquest.com/lib/[SITE_ID]/detail.action?docID=579108)).

— (2010a), *A conceptual framework for action on the social determinants of health* (extraído el 15 de abril de 2018 de: http://www.who.int/sdhconference/resources/Conceptual-frameworkforactiononSDH_eng.pdf).

— (2010b), *Gender women and primary health care renewal: A discussion paper* (extraído el 15 de abril de 2018 de: <http://lib.mylibrary.com?ID=289745>).

— Department of Gender and Women's Health (2003), *Gender analysis in health: A review of selected tools* (extraído el 15 de abril de 2018 de: <http://www.who.int/iris/handle/10665/42600>).

Brechas de género en la relación con la política: implicación, conocimiento y participación

MARTA FRAILE*

RESUMEN¹

El artículo presenta evidencia actualizada sobre la brecha de género en la implicación, el conocimiento y la participación política en España y en perspectiva comparada. Los resultados muestran que mientras que la brecha de género ha disminuido hasta casi desaparecer para el caso de la participación política, sigue siendo importante respecto al conocimiento, la implicación con la política, y la creencia en la propia capacidad para entender cómo funciona la vida política. Se discuten los factores explicativos de estos hallazgos, incidiendo en la importancia de la socialización en roles de género y el predominio de la idea de que la política sigue siendo cosa de hombres.

1. INTRODUCCIÓN

La presencia de las mujeres en el mundo de la política ha aumentado de forma consi-

* Instituto de Políticas y Bienes Públicos del Centro Superior de Investigaciones Científicas (marta.fraile@csic.es).

¹ Además de hacer un recorrido por la literatura y presentar evidencia actualizada sobre la brecha de género en España, este artículo resume los principales hallazgos obtenidos de dos proyectos de investigación financiados por el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y liderados por la autora (referencias: CSO2012-32009 y CSO2008-03819/SOCI; más información en: <http://www.genpol.eu/index.php/es/>). Los trabajos citados que están bajo evaluación se enmarcan en otro proyecto, prolongación de los dos anteriores y también enmarcado en el Plan Estatal (CSO2016-75090-R), cuya investigadora principal es Gema García-Albacete.

derable en las últimas décadas en España, en paralelo a lo que ha ocurrido en Europa. Por ejemplo, según los datos recopilados por el Instituto Europeo de Género e Igualdad (European Institute for Gender Equality, EIGE), el porcentaje de mujeres en los parlamentos autonómicos en España se situaban en 46 por ciento en 2017. La cantidad es menor tanto para el parlamento nacional (39 por ciento), como para los ayuntamientos (35 por ciento). A pesar de que estas cifras están aún lejos de la paridad, la progresión resulta evidente.

Sin embargo, numerosos estudios muestran que, en las democracias occidentales, las mujeres declaran estar menos interesadas por la política que los hombres, y, en consecuencia, también dedican menos tiempo tanto a informarse como a hablar de política que ellos (Fraile y Gómez, 2017a; Kittilson y Schwindt-Bayer, 2012). Asimismo existe evidencia, tanto en Europa como en Latinoamérica, según la cual las mujeres saben menos de política que los hombres, por lo menos de política partidista (Ferrín, Fraile y García-Albacete, 2017 y 2018; Fraile, 2014; Fraile y Gómez, 2017b; Stolle y Gidengil, 2010). Otro hallazgo relevante es que los hombres participan en mayor medida que las mujeres en política institucional y partidista (Quaranta y Dotti Sani, 2018), mientras que las diferencias de género no parecen ser relevantes en la participación electoral (Carreras, 2018) y otras formas de participación menos institucio-

nalizadas, tales como la protesta en sus distintas variantes (Marien, Hooge y Quintelier, 2010; Fraile, Ferrer y Martín 2007).

Esta evidencia dibuja un perfil relativamente pasivo de las ciudadanas, para quienes la política parece seguir siendo un espacio lejano, en el que raramente se implican; un espacio pensado y diseñado por y para hombres.

No obstante, algunos estudios han mostrado que esta imagen resulta demasiado estereotipada y que, en realidad, las mujeres participan y se implican en el mundo de la política de forma distinta a los hombres. Por ejemplo, se ha puesto de relieve que las mujeres participan en mayor medida que los hombres en actividades políticas no institucionalizadas e informales (Coffé y Bolzendahl, 2010; Stolle y Hooghe, 2011), y que también practican en mayor medida que los hombres el “consumo político” (es decir, la renuncia a adquirir determinados productos por razones políticas) (Copeland, 2014). Es más, las mujeres declaran estar más interesadas y saber más que los hombres en temas políticos que les tocan más de cerca en su vida personal y familiar, como, por ejemplo, el ejercicio de los derechos civiles y sociales o la política local (Campbell y Winters, 2008; Coffé, 2013; Ferrín, Fraile y García-Albacete, 2018; Ferrín et. al., 2018; Sánchez-Vítores, 2018; Stolle y Gidengil, 2010).

Este artículo muestra evidencia actualizada sobre la brecha de género en la implicación, el conocimiento y la participación política en España y en perspectiva comparada, utilizando para ello la última ola disponible de la *Encuesta Social Europea (EES)* de 2014/2015², junto con datos de encuesta provenientes del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). También reflexiona sobre las distintas causas que explican la existencia de dicha brecha.

2. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA IMPLICACIÓN CON LA POLÍTICA

Durante los cuarenta años de dictadura franquista, la implicación política que mostra-

² En el momento de redacción de este texto no estaba aún disponible la evidencia para España de la ola más reciente de la *EES* (la octava) que sí ofrece un número de países para los cuales la evidencia ya es utilizable.

ron las mujeres durante la Segunda República se consideró un mal social. El único papel público que el régimen de Franco reservaba a las mujeres fue el relacionado con actividades de ayuda social, caridad, y protocolo. El régimen autoritario se empeñó, además, en socializar a los ciudadanos promoviendo el desinterés absoluto por la política y una división tradicional de roles entre hombres y mujeres. Baste poner el ejemplo de la Sección Femenina del Movimiento Nacional, cuyas afiliadas se dedicaban fundamentalmente a promover la imagen ideal de la mujer como esposa, madre y ama de casa.

No obstante, durante los años de transición a la democracia se experimentó un cambio lento pero progresivo gracias al compromiso de algunas formaciones políticas de izquierdas (como el Partido Socialista Catalán [PSC], el Partido Comunista [PCE], o el Partido Socialista Obrero Español [PSOE]) que fueron introduciendo cuotas mínimas de representación para las mujeres en sus listas electorales, un movimiento que finalmente desembocó en la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Verge, 2012). De esta forma, el nivel de representación de las mujeres en el parlamento nacional ha pasado de un escaso 6 por ciento en las primeras elecciones democráticas de 1977 al 39 por ciento en 2016.

A pesar de ello, las mujeres españolas parecen mostrarse menos interesadas e implicadas en la política que los hombres. Por ejemplo, a partir de datos de los años noventa recogidos por el CIS, Morales (1999) mostró que los hombres participaban en distintos tipos de acciones políticas no electorales en mayor medida que las mujeres, en tanto que ellas declaraban en menor medida estar interesadas en política, seguir las noticias políticas en los medios de comunicación (periódicos, sobre todo) y hablar de política con sus familiares y amigos. Otro estudio de una muestra de Cataluña recogida en 2009 señala que mientras que las diferencias de género en la participación política en sus distintas variantes parece estar desapareciendo, la brecha es aún relevante en cuanto a la implicación con la política (Verge y Tormos, 2012). En ambos estudios se corrobora la paridad de género en la propensión a votar en elecciones generales.

Evidencia más reciente muestra un panorama de evolución hacia la igualdad en la predisposición a participar en política a través de los distintos canales disponibles, especialmente

aquellos en los que el papel de los partidos políticos es secundario (Fraile, Ferrer y Martín 2007). Sin embargo, la brecha de género persiste en la implicación declarada con la política.

El gráfico 1 muestra el valor medio del interés que los hombres y las mujeres declaran por la política en los países incluidos en la séptima ola de la *ESS*. Las categorías de respuesta van de 0 (ningún interés) a 3 (mucho interés), por lo que a mayor valor, mayor es el grado de interés por la política. Como se desprende del gráfico 1, el nivel medio de interés declarado varía bastante entre países. Por un lado, los niveles mayores de interés por la política se localizan en Alemania, Dinamarca, Suecia y Holanda. Por el otro, dos países de la Europa del Este (República Checa y Hungría) presentan los niveles más bajos. España se encuentra en un nivel intermedio-bajo entre estos dos grupos de países.

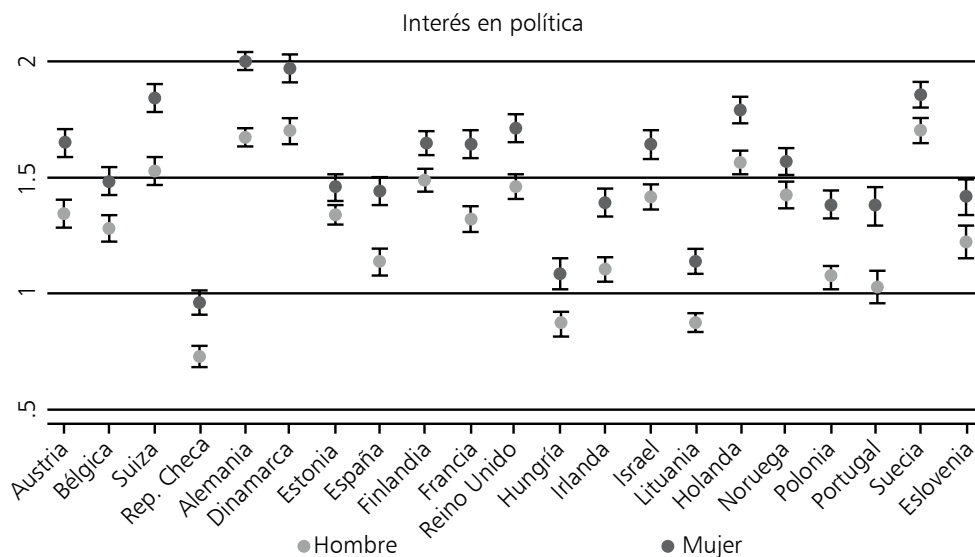
Por término medio, los hombres declaran niveles de interés en la política sistemáticamente más altos que las mujeres, con diferencias sustantivas. El tamaño de la brecha de género es

mayor en Alemania, donde, a pesar de los altos niveles de interés por la política, los hombres presentan un valor medio de 2,1, y las mujeres de 1,6. Esto supone una diferencia de algo más del 14 por ciento del total de la variación en el interés. La brecha es igualmente sustantiva en Portugal (alrededor de un 12 por ciento), Francia y Suiza (10,6 por ciento), y Austria y España (10,3 por ciento). Por lo tanto, la brecha de género en la implicación política en España es de un tamaño considerable, figurando en el grupo de países en el cual las diferencias de género son mayores.

El gráfico 1 corrobora los resultados de estudios previos, como, por ejemplo, el de Fraile y Gómez (2017a), quienes, con datos de la quinta ola de la *European Social Survey* (*ESS*), han hallado que la brecha de género respecto a la implicación en la política es persistente y de un tamaño considerable en toda Europa. Por término medio, el interés declarado en política era del 16 por ciento menor para las mujeres que para los hombres en 2010.

GRÁFICO 1

LA BRECHA DE GÉNERO EN EL INTERÉS POR LA POLÍTICA (PAÍSES DE LA UE, 2014/15)



Notas: La figura muestra el valor medio para hombres y mujeres, con un intervalo de confianza alrededor de la estimación calculado al 95%.

Texto original de la pregunta del cuestionario: "¿En qué medida diría usted que le interesa la política? ¿Diría usted que le interesa: mucho, bastante, poco o nada?" La variable está recodificada de 0 a 3, por lo que a mayor valor, mayor el grado de interés.

Fuente: *ESS7*, séptima ola (2014/5).

En el mencionado estudio se muestra asimismo que el tamaño de la brecha está relacionado con el nivel de igualdad de género que presentan los países europeos. Más concretamente, los países cuya brecha de género es de menor tamaño (como los nórdicos) son precisamente aquellos que exhiben los índices más altos de igualdad de género (medidos a través del Gender Equality Index: GEI, índice creado por el EIGE). Por el contrario, los países que muestran un mayor tamaño de la brecha (como Portugal, Irlanda o la República Checa) presentan también los niveles más bajos en el índice de igualdad de género, con la excepción de Estonia donde la brecha no existe.

La promoción de políticas que impulsen la igualdad de género (y, por ejemplo, contribuyan a reducir la cantidad de tiempo que las mujeres dedican al hogar, al cuidado de los hijos y los mayores o a promover la heterogeneidad de sexos en el trabajo) puede afectar a los roles tradicionales que se transmiten en la sociedad, cambiando la mentalidad que da por sentado que en cualquier familia ha de ser una mujer la que se responsabilice y encargue de los cuidados en el hogar, o que las mujeres tengan que dedicarse a determinados tipos de trabajo (como la enseñanza o la ayuda social). Ahora bien, las políticas que promueven la igualdad de género están diseñadas para combatir las desventajas de las mujeres respecto a los hombres en la vida adulta (como por ejemplo, los permisos maternales, la protección de los puestos de trabajo, la prestación de servicios para el cuidado de niños, etc.). Por lo tanto, es muy probable que su potencial para reducir las diferencias de género en la implicación política se concentre en los ciudadanos que se benefician particularmente de dichas políticas.

Fraile y Gómez (2017a) muestran que el nivel de interés por la política crece con la edad, tanto en las mujeres como en los hombres. Sin embargo, la brecha de género existe incluso para los jóvenes (de 15 años en adelante) en toda Europa, incluso en países comprometidos con la igualdad de género. El mismo estudio también halla que la brecha entre sexos disminuye con la edad, pero solamente en contextos en los que se promueve la igualdad de género. En cambio, la brecha no disminuye, sino que aumenta, en contextos de bajo nivel de igualdad de género.

Toda la evidencia comentada hasta el momento apunta a la misma causa: la socialización en roles de género. Incluso en países comprometidos con la igualdad, los niños y las niñas siguen creciendo con la idea de que la política es cosa de hombres. Una idea que se transmite no solo a través de los valores familiares sino también en la escuela, en los medios de comunicación, en las redes sociales, incluso en el mercado de los juguetes y el ocio que se ofrece a los niños.

Las normas ligadas a la socialización en roles de género se aprenden en la infancia y resultan muy difíciles de cambiar, una vez que se han asimilado. Mientras que, en general, a las niñas se les inculca el valor de la empatía e interconectividad con los demás, a los niños se les enseña la importancia de valores como la asertividad, el interés personal y la independencia. Todo ello se traduce en expectativas muy distintas respecto al papel de hombres y mujeres en la sociedad. Obviamente, de los hombres se espera una mayor implicación en la vida pública, mientras que de las mujeres se espera que den prioridad al ámbito familiar y privado frente al público (Jennings, 1983). Esta narración sobre lo que somos y deberíamos ser afecta a nuestras relaciones en el trabajo, en el hogar, en la escuela, y contribuye a crear dinámicas y procesos sociales que desempeñan un papel fundamental a la hora de perpetuar las desigualdades y diferencias de género existentes (Ridgeway, 2011).

El efecto de la socialización en roles de género también salta a la vista cuando se examinan otros indicadores de implicación política, especialmente aquellos que miden la percepción que los ciudadanos tienen de sus propias capacidades para intervenir en el ámbito de lo público/político. Estudios llevados a cabo en la disciplina de la psicología han mostrado que, por término medio, las mujeres muestran menor confianza en sus propias capacidades, ya sean estas cognitivas, como de liderazgo o de ambición, a pesar de que, en realidad, las diferencias objetivas en dichas habilidades (medidas a través de pruebas académicas, preparación política, etc.) respecto a los hombres no existan. La falta de confianza de las mujeres en sus propias habilidades tiene consecuencias negativas para su desempeño en la vida pública y social (Kay y Shipman, 2014). De hecho, el argumento de la desconfianza femenina se aduce a menudo en la explicación de la falta de ambición de las mujeres, en comparación con los hombres, para competir electoralmente como cabezas de partido. Por ejemplo, Lawless y Fox (2010) señalan

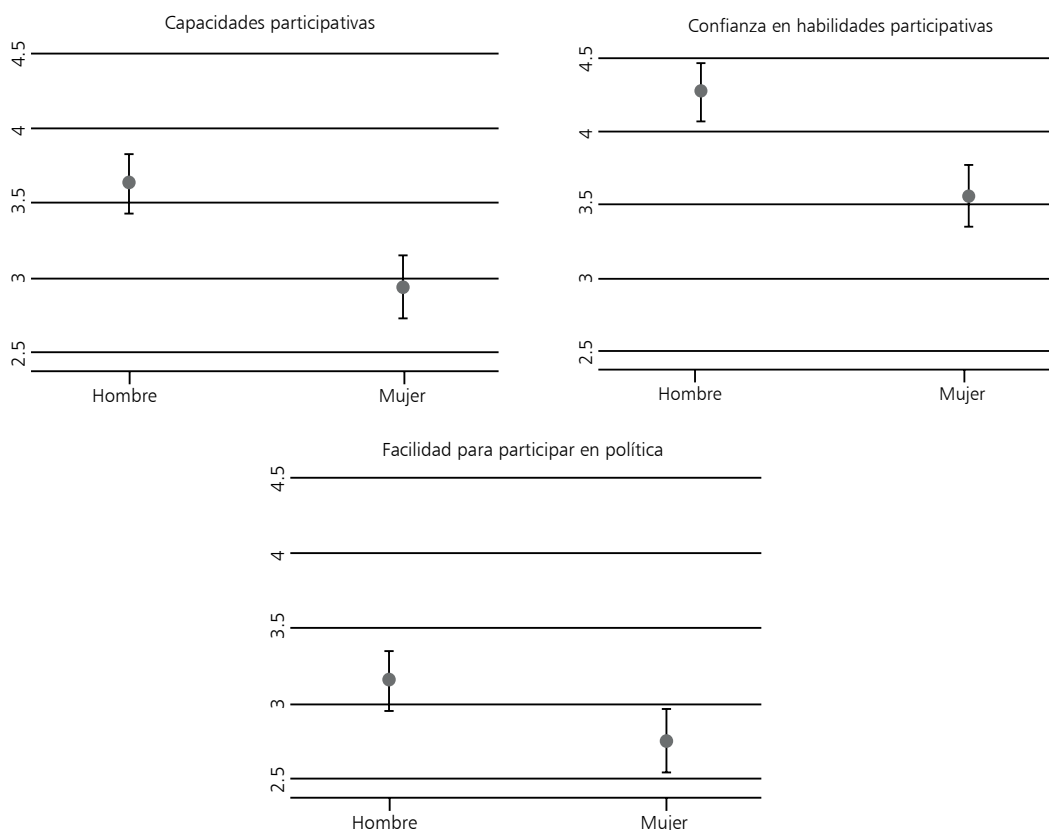
que las mujeres son mucho más exigentes que los hombres a la hora de considerarse suficientemente preparadas para presentarse a candidatas y competir en las altas esferas de la política. Y que esta falta de ambición política se transmite y persiste a lo largo de generaciones como consecuencia (de nuevo) de la socialización en roles de género (Fox y Lawless, 2014).

El gráfico 2 muestra los valores predichos de tres indicadores de confianza en las

propias capacidades y habilidades participativas, así como la percepción del grado de facilidad para participar. Los tres indicadores son escalas de 0 a 10: a mayor valor, más capacidad, confianza y facilidad, respectivamente. Este tipo de preguntas se suele utilizar para medir lo que en la literatura sobre cultura política se denomina “eficacia política interna” o la creencia en la propia capacidad para entender y/o participar en política (Campbell, Gurin y Millner, 1954: 187).

GRÁFICO 2

LA BRECHA DE GÉNERO EN LA EFICACIA POLÍTICA INTERNA (ESPAÑA, 2014/15)



Notas: Los gráficos muestran el valor predicho para hombres y mujeres con un intervalo de confianza alrededor de la estimación calculado al 95 por ciento (la estimación controla además del sexo de los entrevistados, su educación, edad, salario y si están trabajando o no).

Texto original de las preguntas del cuestionario: (i) “¿En qué medida se considera usted capaz de tener un papel activo en un grupo que se dedica a temas políticos?” (ii) “¿En qué medida confía usted en su propia capacidad para participar en política?” y (iii) “¿En qué medida diría que es fácil para usted personalmente participar en política?”. En los tres casos se ofrece al entrevistado una escala de 0 a 10, por lo que a mayor valor, mayor grado de capacidad, confianza y facilidad y, por tanto, mayor nivel de eficacia política interna.

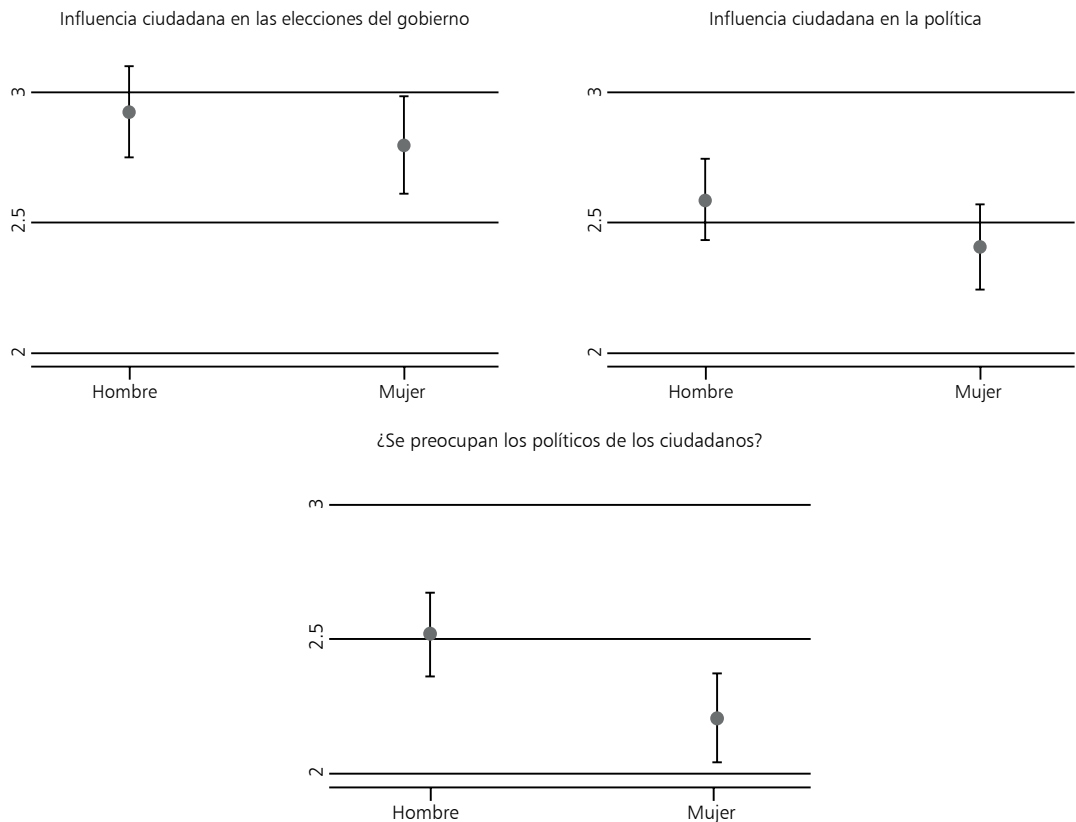
Fuente: ESS7, séptima ola (2014/5).

Las tres figuras incluidas en el gráfico 2 se han elaborado a partir de la estimación de una ecuación de regresión de mínimos cuadrados ordinarios, cuya variable dependiente es la percepción personal en las capacidades/habilidades participativas (medida a través de los tres indicadores), y las independientes son —además del sexo— la educación, la edad, el total de salario disponible para el hogar, y tener un trabajo remunerado.

El gráfico 2 sugiere que el nivel de eficacia política interna en España es bajo (las estimaciones se han calculado manteniendo las variables de control en su valor medio; por lo tanto, se trata del valor predicho de cada uno de los indicadores para hombres y mujeres de edad, salario y educación en su nivel medio). De hecho, la comparación con otros países apunta que España se encuentra de nuevo entre los que presentan un nivel de eficacia

GRÁFICO 3

LA BRECHA DE GÉNERO EN LA EFICACIA POLÍTICA EXTERNA (ESPAÑA, 2014/15)



Notas: Los gráficos muestran el valor predicho para hombres y mujeres con un intervalo de confianza alrededor de la estimación calculado al 95 por ciento (la estimación controla además del sexo de los entrevistados, su educación, edad, salario y si están trabajando o no).

Texto original de las preguntas del cuestionario: (i) “¿En qué medida diría usted que el sistema político en España permite que las personas como usted tengan algo que decir en lo que hace el gobierno?”, (ii) “¿En qué medida diría usted que el sistema político en España permite a personas como usted tener influencia en la política?”, y (iii) “¿En qué medida diría usted que a los políticos les importa lo que piensan las personas como usted?” En los tres casos se ofrece al entrevistado una escala que va de 0 a 10, por lo que a mayor valor, mayor el grado de acuerdo con cada una de las afirmaciones y, por lo tanto, mayor el nivel de eficacia política externa.

Fuente: ESS7, séptima ola (2014/5).

política interna medio-bajo (a la cabeza se sitúan Suiza, Alemania, Dinamarca, Noruega y Suecia, mientras que los niveles más bajos aparecen en la República Checa, Estonia, Hungría, Polonia y Eslovenia).

Por lo que se refiere a la brecha de género, en España es de un tamaño considerable, especialmente si la comparamos con otros países europeos. La pauta es bastante similar a la observada en el caso del interés por la política. En el primer gráfico a la izquierda incluido en el gráfico 2, se aprecia una brecha de género en la percepción de las propias capacidades para participar en política de un tamaño relevante: 0,70 (3,63 para los hombres frente a 2,93 para las mujeres). Puesto que la variable presenta un rango entre 0 y 10, 0,70 constituye aproximadamente un 7 por ciento en el total de la variación. Lo mismo sucede con la confianza en las habilidades personales para participar en política (segundo gráfico superior del gráfico 2): la brecha de género asciende a 0,77 (4,32 para los hombres frente a 3,55 para las mujeres), lo que supone alrededor de un 8 por ciento del total de la variación. Finalmente, el tamaño de la brecha de género parece menor en cuanto a la percepción del grado de facilidad para participar en política: 0,41 (3,14 para los hombres frente a 2,73 para las mujeres); es decir, alrededor de un 4 por ciento del total de la variación.

Sin embargo, la brecha de género se desvanece para el caso de la eficacia política externa. Esta última mide la percepción individual sobre la capacidad de influir en los asuntos públicos y la confianza en la cercanía y/o receptividad de los representantes a las demandas de la ciudadanía. El gráfico 3 replica los resultados de la estimación realizada para el caso de la eficacia política interna (gráfico 2), con el objetivo de mostrar la brecha de género en la eficacia política externa.

El gráfico 3 muestra diferencias de género menores; en cualquier caso, las mujeres presentan niveles de eficacia política externa ligeramente por debajo de los hombres. Este hallazgo se repite en el resto de países europeos. Los niveles de eficacia política externa (medidos a través de los tres indicadores incluidos en el gráfico 3) varían mucho internacionalmente. España destaca, junto con Estonia, Eslovenia, y Hungría,

por su bajo nivel de eficacia política externa. Las diferencias de género no son relevantes en ninguno de los países

En resumen, este apartado confirma la existencia de una brecha de género sustantiva respecto a la implicación política, especialmente en lo referido al interés declarado en política y la eficacia política interna; no así en cuanto a la eficacia política externa, puesto que se trata de una actitud evaluativa con respecto al funcionamiento del sistema político y sus principales actores. ¿Pero qué ocurre con la participación política? El siguiente apartado está dedicado a responder esta pregunta.

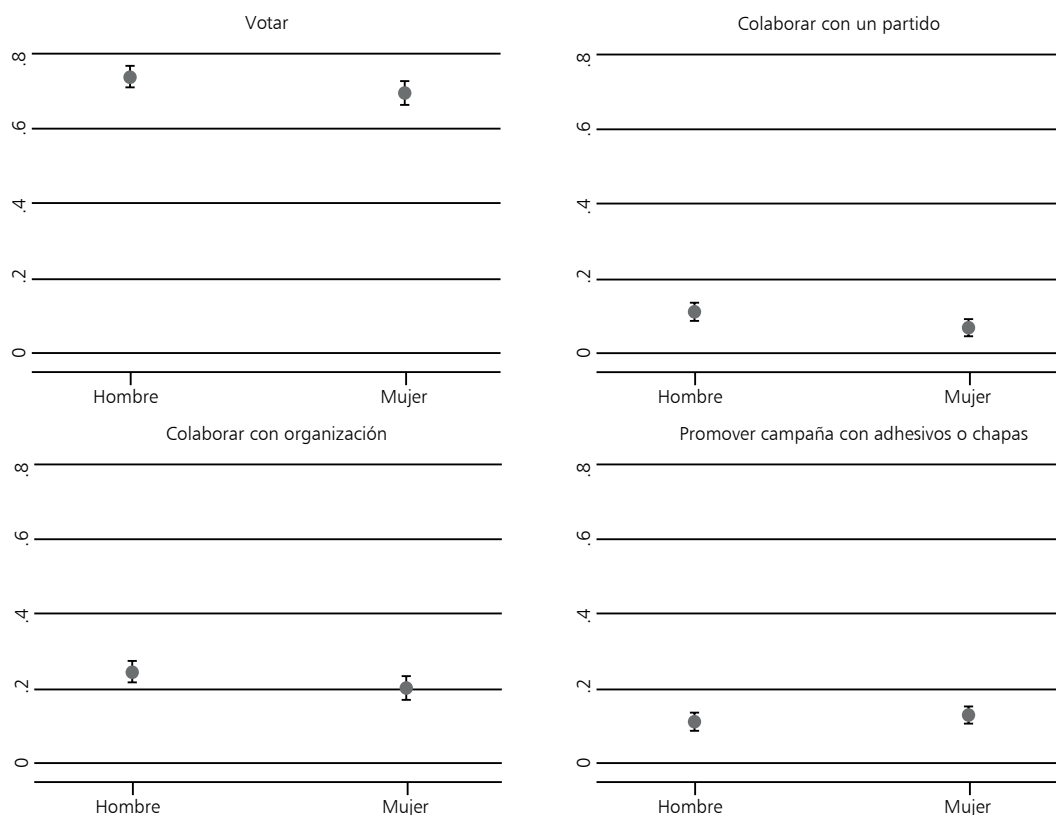
3. LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA

Frente a la persistencia de la brecha de género en la implicación con la política, los estudios comparados sugieren que las diferencias de género en la participación política están desapareciendo con el paso del tiempo, debido probablemente al aumento de los niveles educativos y, en general, de los recursos económicos de las mujeres en comparación con los hombres. La progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo contribuye igualmente a esta tendencia.

De hecho, otra de las explicaciones tradicionales que se ha dado para justificar la existencia de la brecha de género en la implicación con la política (y que es precisamente consecuencia de la socialización en roles de género) es el hecho de que las mujeres tienen acceso a un nivel de recursos necesarios para la participación política menor que los hombres. Entre los recursos, se cuentan no solo los económicos (la renta), sino también el nivel educativo, el estatus ocupacional e incluso el tiempo disponible para dedicarlo a la esfera política. Las mujeres tienen por término medio menos acceso a este tipo de recursos porque, a pesar del aumento generalizado de su nivel educativo y de su participación en el mercado de trabajo, las responsabilidades en el ámbito privado siguen siendo fundamentalmente suyas. De esta forma, la división social del trabajo entre hombres y mujeres perjudica a estas últimas, al menos por lo que

GRÁFICO 4

LA BRECHA DE GÉNERO EN DISTINTOS TIPOS DE PARTICIPACIÓN (ESPAÑA, 2014/15)



Notas: Los gráficos muestran el valor predicho, para hombres y mujeres, con un intervalo de confianza alrededor de la estimación calculado al 95 por ciento (la estimación controla, además del sexo de los entrevistados, su educación, edad, salario y si están trabajando o no).

Texto original de las preguntas del cuestionario: (i) "¿Votó usted en las últimas elecciones generales de 2011?", (ii) "Hay muchas maneras de intentar que las cosas mejoren en España o, al menos, de evitar que vayan a peor. En los últimos 12 meses ¿ha realizado usted alguna de las siguientes actividades?, (a) "¿Ha colaborado con un partido?, (b) ¿Ha colaborado con alguna otra organización?", (c) "¿Ha llevado o mostrado insignias o pegatinas de alguna campaña?". Las categorías de respuesta son 1 (sí) y 0 (no).

Fuente: ESS7, séptima ola (2014/5).

se refiere al tiempo y a las energías disponibles para la política.

Numerosos estudios muestran que en todas las regiones del mundo las mujeres siguen siendo las principales responsables de los cuidados y del trabajo en el hogar, incluyendo a las que tienen trabajos remunerados a tiempo completo³. En el caso de estas últimas, las condiciones para la conciliación resultan, por lo general, especialmente complicadas y duras. ¿Cómo se traducen estas

³ Véase, por ejemplo, Banco Mundial (2012).

desventajas que las mujeres sufren en su predisposición a participar en política?

El gráfico 4 muestra, distinguiendo por sexo, el valor predicho en la propensión a participar en elecciones, colaborar con partidos y organizaciones, y promover campañas en España. Los cuatro gráficos incluidos en este gráfico reflejan los cálculos realizados a partir de la estimación de una ecuación de regresión logit binomial, cuya variable dependiente es haber declarado participar en una de las cuatro formas planteadas en la encuesta (electoral,

colaboración con partidos, colaboración con organizaciones, llevar insignias o pegatinas de alguna campaña), y cuyas variables independientes son, además del sexo, la educación, la edad, el total de salario disponible para el hogar, y tener un trabajo remunerado. De esta forma, la estimación controla por las explicaciones usuales de la brecha de género en la participación política.

El gráfico 4 confirma lo que la literatura más reciente concluye: la brecha de género en la participación electoral no parece relevante (Carreras, 2018; Quaranta y Dotti Sani, 2018). Carreras (2018) muestra con evidencia del International Social Survey (ISS) que las mujeres están menos implicadas y se informan de política en menor medida que los hombres; sin embargo, votan en la misma medida que ellos y, en algunos contextos en Latinoamérica, incluso más que los hombres. Carreras sugiere que ello se debe al hecho de que participar en elecciones generales constituye para las mujeres un deber cívico en mayor medida que para los hombres.

Aun así, los valores predichos de participación electoral y colaboración con partidos y/o organizaciones son siempre mayores para los hombres que para las mujeres en España (alrededor de 4 puntos porcentuales a favor de los primeros). En cambio, cuando se trata de llevar insignias o pegatinas relacionadas con alguna campaña, son las mujeres quienes presentan un valor predicho más alto (0,13 frente a 0,11 en el caso de los hombres), si bien las diferencias no son lo suficientemente grandes como para alcanzar la significatividad estadística.

Los resultados expuestos en el gráfico 4 se confirman para todos los países europeos con la excepción de Estonia, donde las mujeres declaran haber participado en las elecciones generales en mayor medida que los hombres (con una diferencia de 9 puntos porcentuales en la probabilidad de haber votado).

Respecto a las diferencias en la probabilidad de haber colaborado con un partido político, la comparación con otros países revela no solo niveles muy bajos de participación declarada, sino también que los hombres lo hacen en mayor medida que las mujeres, con diferencias de alrededor de 5 puntos porcentuales.

En cambio, la brecha de género en la probabilidad de haber colaborado con una organización política no es relevante en casi ningún país europeo, salvo Holanda, Suecia, y Alemania, con diferencias entre sexos de alrededor de 7 puntos porcentuales.

Finalmente, la brecha de género en la probabilidad de declarar haber promocionado campañas es irrelevante en la mayoría de países, con la notable excepción de Finlandia y Noruega, donde las mujeres muestran probabilidades predichas muy por encima de los hombres.

Todo lo anterior se refiere a formas de participación relativamente tradicionales. ¿Qué ocurre con la participación en actividades de protesta? Estudios previos sugieren que las mujeres participan en mayor medida que los hombres en actividades políticas no institucionalizadas e informales (Coffé y Bolzendahl, 2010; Marien, Hooghe y Quintelier, 2010; Stolle y Hooghe, 2011), y que practican en mayor medida que los hombres el “consumo político” (Copeland, 2014).

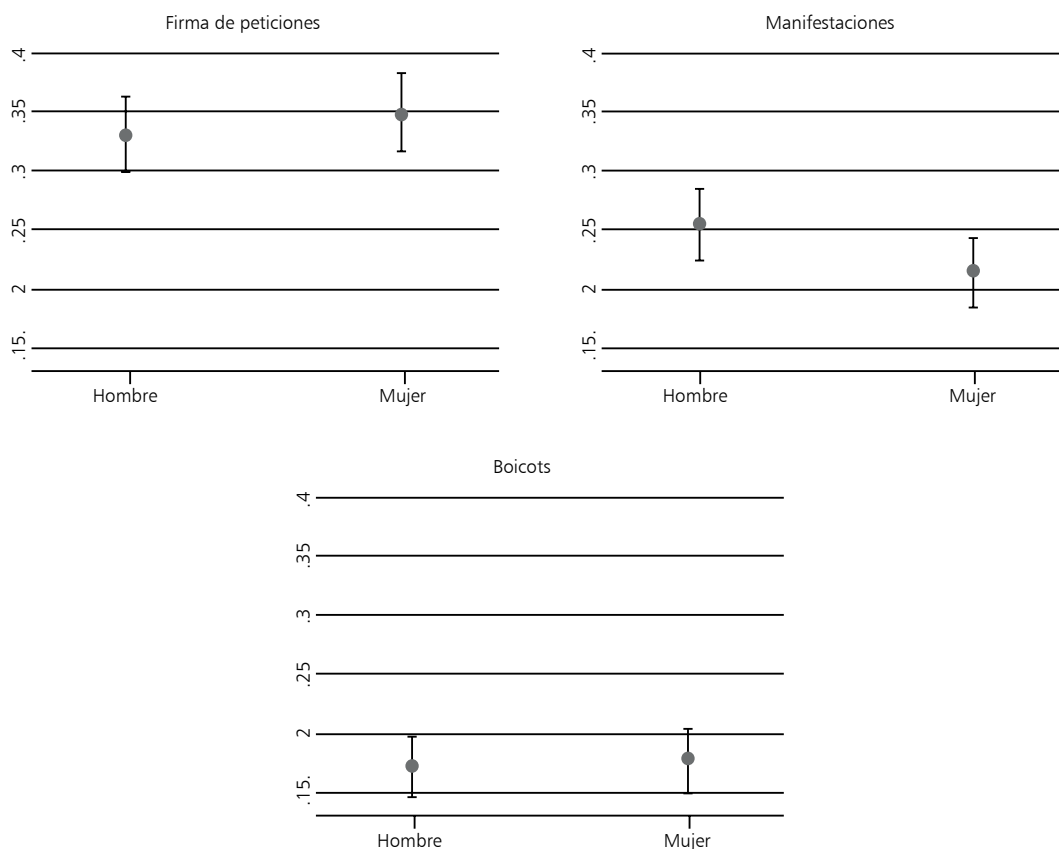
El gráfico 5 replica las mismas estimaciones logit binomial reflejadas en el gráfico 4, esta vez para el caso de la participación en distintas acciones de protesta, como son la firma de peticiones, las manifestaciones autorizadas y los boicots. Por lo tanto, las estimaciones controlan (además de por sexo) por educación, edad, el total de salario disponible para el hogar, y tener un trabajo remunerado o carecer de él.

El gráfico 5 apunta la existencia de diferencias de género muy sutiles. La probabilidad predicha de haber realizado una petición es ligeramente mayor para las mujeres que para los hombres (2 puntos porcentuales de diferencia). Este resultado se produce en la mayoría de los países europeos, pero la mayor propensión de las mujeres a realizar peticiones es estadísticamente significativa solamente en el caso de Suecia, Noruega, Finlandia, y Dinamarca.

En cuanto a la participación en manifestaciones autorizadas, los hombres presentan probabilidades predichas ligeramente mayores a las de las mujeres (con una diferencia de 3 puntos porcentuales). España es el país europeo que presenta un nivel más alto de participación en manifestaciones, seguido de Francia e Irlanda. En ningún país, sin embargo, aparecen diferencias de género relevantes.

GRÁFICO 5

LA BRECHA DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE PROTESTA (ESPAÑA, 2014/15)



Notas: Los gráficos muestran el valor predicho, para hombres y mujeres, con un intervalo de confianza alrededor de la estimación calculado al 95% (la estimación controla, además del sexo de los entrevistados, su educación, edad, salario y si están trabajando o no).

Texto original de las preguntas del cuestionario: "Hay muchas maneras de intentar que las cosas mejoren en España o, al menos, de evitar que vayan a peor. En los últimos 12 meses ¿ha realizado usted alguna de las siguientes actividades? (i) "¿Ha firmado una petición en una campaña de recogida de firmas?", (ii) "¿Ha participado en manifestaciones autorizadas?", (iii) "¿Ha boicoteado o dejado de comprar ciertos productos?". Las categorías de respuesta son 1 (sí) y 0 (no).

Fuente: ESS7, séptima ola (2014/5).

La participación en boicots resulta ligeramente mayor para las mujeres que para los hombres, pero la diferencia es de apenas un punto porcentual. En cambio, en otros países europeos la propensión a participar en boicots es claramente mayor para las mujeres que para los hombres, especialmente en Suecia, Noruega, Holanda, Finlandia y Suiza, confirmando los hallazgos de estudios previos (Copeland, 2014).

Para concluir, en España la brecha de género en la participación política es de tamaño reducido y, en la mayoría de los casos, las diferencias entre sexos no son estadísticamente significativas. Con todo, la tendencia es clara: la brecha de género persiste solamente en el caso de la expresión de la relación con el mundo de la política, en general, o con la política partidista. En cambio, cuando se trata de participar en actos de protesta, las diferencias de género

se diluyen y, en algunos casos (peticiones y boicots), son las mujeres quienes presentan mayor propensión a participar.

Estos resultados contrastan con los que se obtienen al analizar el conocimiento político, dimensión en la que la brecha de género persiste de forma clara en todos los países y regiones estudiados hasta el momento (Estados Unidos, Canadá, Europa y Latinoamérica). Veámoslo con mayor detalle en el siguiente apartado.

4. LA BRECHA DE GÉNERO EN EL CONOCIMIENTO POLÍTICO

Uno de los resultados más intrigantes respecto a la brecha de género es el que se refiere al conocimiento político; es decir, lo que hombres y mujeres declaran saber sobre los actores relevantes en política (como, por ejemplo, partidos, sindicatos o líderes), el funcionamiento de la democracia (como, por ejemplo, cada cuánto se celebran las elecciones, cuáles son las competencias del gobierno, cómo se define la mayoría necesaria para gobernar, etc.) y las acciones del gobierno.

El conocimiento político constituye una fuente de recursos crucial para la ciudadanía. Estudios previos han mostrado que los ciudadanos que saben más de política están más interesados y participan más en ella. Una ciudadanía informada es más capaz de controlar las acciones de sus gobiernos, de participar en actividades políticas y de tomar decisiones políticas y responsables (Delli Carpini y Keeter, 1996).

Sin embargo, las investigaciones realizadas hasta el momento muestran de forma contundente que los hombres saben más de política que las mujeres, tanto en los Estados Unidos (Delli Carpini y Keeter, 1996) y Canadá (Stolle y Gidengil, 2010) como en países europeos (Fraile, 2013 y 2014) y latinoamericanos (Fraile y Gómez, 2017b). Estas diferencias aparecen desde muy temprana edad. Un estudio que utiliza evidencia del proyecto internacional Educación Ciudadana y Cívica (a partir de encuestas realizadas a estudiantes de secundaria en sus propias escuelas) pone de manifiesto que mientras los niños saben más sobre hechos políticos concretos, las niñas responden correc-

tamente en mayor medida a preguntas que exigen razonar sobre una determinada cuestión política (Ferrín, Fraile y Rubal, 2015).

La brecha de género en el conocimiento político también se ha confirmado en diversos estudios sobre el caso español (Ferrín, Fraile y García-Albacete, 2017 y 2018; Ferrín y Fraile, 2014; Fraile, Ferrer y Martín, 2007; Fraile, 2011). Por su parte, la literatura sobre medios de comunicación y sus efectos en la opinión pública ha mostrado asimismo una menor exposición de las mujeres europeas (y, especialmente, españolas) a la información política difundida por los medios (en particular, a la prensa escrita) (Benesh, 2012; Fraile, 2015; Meilán, 2010).

Además de las explicaciones sustantivas ya indicadas en este artículo respecto a la brecha de género en la implicación con la política (socialización en roles de género, división social del trabajo entre hombres y mujeres, y desigual acceso a recursos económicos, y de tiempo), una línea reciente de la literatura argumenta que parte de la brecha de género en el conocimiento y el interés por la política se debe al modo en que las encuestas convencionales miden ambos indicadores.

Mientras que el conocimiento y el interés por la política son conceptos especialmente complicados y potencialmente multidimensionales, las preguntas que se han incluido en las encuestas hasta el momento han privilegiado la dimensión electoral y partidista.

En Ferrín, Fraile y García-Albacete (2018) planteamos hasta qué punto el tamaño de la brecha de género en el conocimiento político de los ciudadanos en España depende del modo en que se mida dicho conocimiento, pregunta que tratamos de contestar contrastando tres hipótesis.

En primer lugar, examinamos si el tamaño de la brecha de género depende del contenido de las preguntas de las encuestas. Algunos estudios muestran que la mayoría de las preguntas utilizadas para medir el conocimiento político presentan un sesgo a favor de los temas que interesan especialmente a los hombres, como son el reconocimiento de actores políticos masculinos, o detalles de la competición partidista y/o electoral (Dolan, 2011; Stolle y Gidengil, 2010). Sin embargo, otros temas de relevan-

cia política y que interesan especialmente a las mujeres, tales como el reconocimiento de los derechos civiles y sociales, o la política local, son sistemáticamente ignorados por las habituales encuestas en los estudios sobre el tema. Nuestra hipótesis predice, por tanto, que el tamaño de la brecha de género es menor, o incluso desaparece, cuando las preguntas que se utilizan para medir el conocimiento incluyen temas que interesan especialmente a las mujeres. En cambio, es mayor cuando se trata de temas típicamente electorales y partidistas, que se identifican tradicionalmente como “cosa de hombres”.

En segundo lugar, y sabiendo que las mujeres declaran estar menos expuestas a las noticias políticas en los medios de comunicación que los hombres (Benesh, 2012; Fraile, 2015; Meilán, 2010), nos planteamos la hipótesis del aumento de la brecha de género cuando las preguntas utilizadas para medir el conocimiento hacen referencia a cuestiones de actualidad política.

Finalmente, también nos preguntamos hasta qué punto la magnitud de la brecha de género depende del formato de la pregunta que se utilice para medir el conocimiento. Como ya se ha comentado, los estudios en la disciplina de la psicología llaman la atención sobre el hecho de que las mujeres muestran menor confianza en sus propias capacidades. Esta falta de confianza tiene consecuencias sobre la forma en que hombres y mujeres contestan a las preguntas de encuesta, especialmente aquellas que indagan sobre el conocimiento de la esfera política. Las mujeres tienden a ser más sinceras en sus respuestas y cuando no están seguras de saber cuál es la correcta, lo reconocen y eligen la opción de “no lo sé” o “no estoy segura”. En cambio, los hombres, incluso cuando no están seguros de cuál es la respuesta correcta, evidencian una mayor propensión a responder al azar, confiando en adivinar la respuesta correcta (Lizotee y Sidman, 2009); una propensión que, por cierto, también ha sido específicamente documentada para el caso español (Ferrín y Fraile, 2014).

Las preguntas que se utilizan para medir el conocimiento político presentan típicamente dos formatos. El más utilizado es el que propone un abanico de opciones entre las cuales los entrevistados tienen que elegir la que consideran que es correcta. Se trata

de preguntas cerradas que también suelen incluir como opción de respuesta “no sabe”. El otro formato enuncia la pregunta abierta a los entrevistados, con el objetivo de que ellos proporcionen la respuesta, y los entrevistadores, a continuación, la clasifiquen como correcta o incorrecta. El formato de las preguntas cerradas presenta la ventaja (con respecto a las abiertas) de ayudar a los entrevistados a traer a la memoria el conocimiento que podrían tener, pero en ese momento no recuerdan. Sin embargo, el inconveniente de este formato reside en que fomenta la respuesta al azar. El tipo de preguntas (cerradas o abiertas) es el objeto de nuestra tercera hipótesis, según la cual el tamaño de la brecha de género será mayor cuando las preguntas utilizan el formato cerrado (puesto que este fomenta la propensión a responder al azar, más frecuente en hombres que en mujeres).

Para contrastar estas tres hipótesis utilizamos una encuesta del CIS que incluye un módulo de preguntas sobre conocimiento político⁴. El cuadro 1 resume las preguntas utilizadas, su formato y temporalidad así como el tamaño de la brecha de género asociado a cada una de ellas. Las preguntas se presentan ordenadas de acuerdo al tamaño de las diferencias entre hombres y mujeres.

El cuadro 1 muestra que, por término medio, los hombres proporcionan un porcentaje mayor de respuestas correctas que las mujeres en casi todas las preguntas. Aun así, como se aprecia en la parte baja de la tabla, el tamaño de la brecha disminuye para algunas preguntas; es más, cuando se plantea dónde se obtiene la tarjeta sanitaria o a qué edad empieza la educación pública y gratuita para niños y niñas, las mujeres muestran un mayor porcentaje de respuestas correctas que los hombres. Las preguntas que arrojan un mayor tamaño de la brecha son aquellas referidas a los indicadores de economía, y en las que se pide a los entrevistados identificar cargos, nombres o partidos políticos de una serie de actores de relevancia pública.

⁴ Encuesta 2973 del CIS, en la que, gracias a la selección de nuestra propuesta en la convocatoria nacional “Módulo de Encuestas” del CIS, el equipo de investigación dirigido por mí y formado por Gema García-Albacete y Mónica Ferrín, pudo introducir un conjunto de preguntas destinadas a medir el conocimiento político de los entrevistados (http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/listaCuestionarios.jsp?estudio=14103). Agradezco especialmente a Mónica Méndez (CIS) las discusiones y sugerencias durante el proceso de elaboración del cuestionario.

CUADRO 1

LA BRECHA DE GÉNERO EN EL CONOCIMIENTO POLÍTICO (ESPAÑA, 2012)

<i>Brecha</i>	<i>Preguntas utilizadas</i>	<i>Formato de la pregunta</i>	<i>Temporalidad de la cuestión planteada</i>
17.0*	Partido de Cayo Lara	Cerrado	Actual
16.1*	Logo UGT	Abierto	Actual
13.6*	Valor del euríbor	Cerrado	Actual
13.0*	Características economía de mercado	Cerrado	No
10.6*	Partido de Eduardo Madina	Cerrado	Actual
10.5*	Logo PP	Abierto	Actual
10.1*	Partido de Rosa Díez	Cerrado	Actual
9.3*	Contenidos de la Constitución	Cerrado	No
9.2*	% de paro actual	Abierto	Actual
9.0*	Obtención DNI	Cerrado	Actual
8.8*	Cargo de Soraya Sáenz de Santamaría	Abierto	Actual
5.9*	Partido de Dolores Cospedal	Cerrado	Actual
5.9*	Qué mide el IPC	Cerrado	No
5.4*	Duración máxima de un mandato de gobierno	Cerrado	No
5.1*	Administración responsable de gestión de escuelas e institutos	Cerrado	Actual
4.7*	Funciones del parlamento	Cerrado	No
4.7*	¿Por qué el gobierno debe informar de sus actividades?	Cerrado	No
4.5*	Palabras asociadas con democracia: violación de los derechos	Cerrado	No
4.1*	¿Quién tiene derecho a voto?	Cerrado	No
3.9*	Administración responsable de centro de salud	Cerrado	Actual
2.8*	Palabras asociadas con democracia: manifestación	Cerrado	No
2.3	Administración responsable de recogida basuras	Cerrado	Actual
1.8*	Logo del PSOE	Abierto	Actual
1.6	Palabras asociadas con democracia: voto	Cerrado	No
1.4	Palabras asociadas con democracia: censura	Cerrado	No
-4.4*	Obtención de la tarjeta sanitaria	Cerrado	Actual
-14.5*	Edad de comienzo de educación pública gratuita	Abierto	Actual

Notas: La brecha de género está calculada a partir del porcentaje medio de respuestas correctas a cada pregunta para los hombres menos el mismo porcentaje para las mujeres. Las cifras positivas reflejan, por tanto, una ventaja para los hombres, y las negativas, para las mujeres. El asterisco indica que las diferencias de género son estadísticamente significativas para un nivel de confianza de, al menos, 95 por ciento.

Fuente: Elaboración propia a partir de CIS 2973.

En cambio, el tamaño de la brecha disminuye cuando las preguntas tratan sobre derechos civiles e instituciones y, sobre todo, cuando indagan sobre las consecuencias prácticas de determinadas políticas sociales.

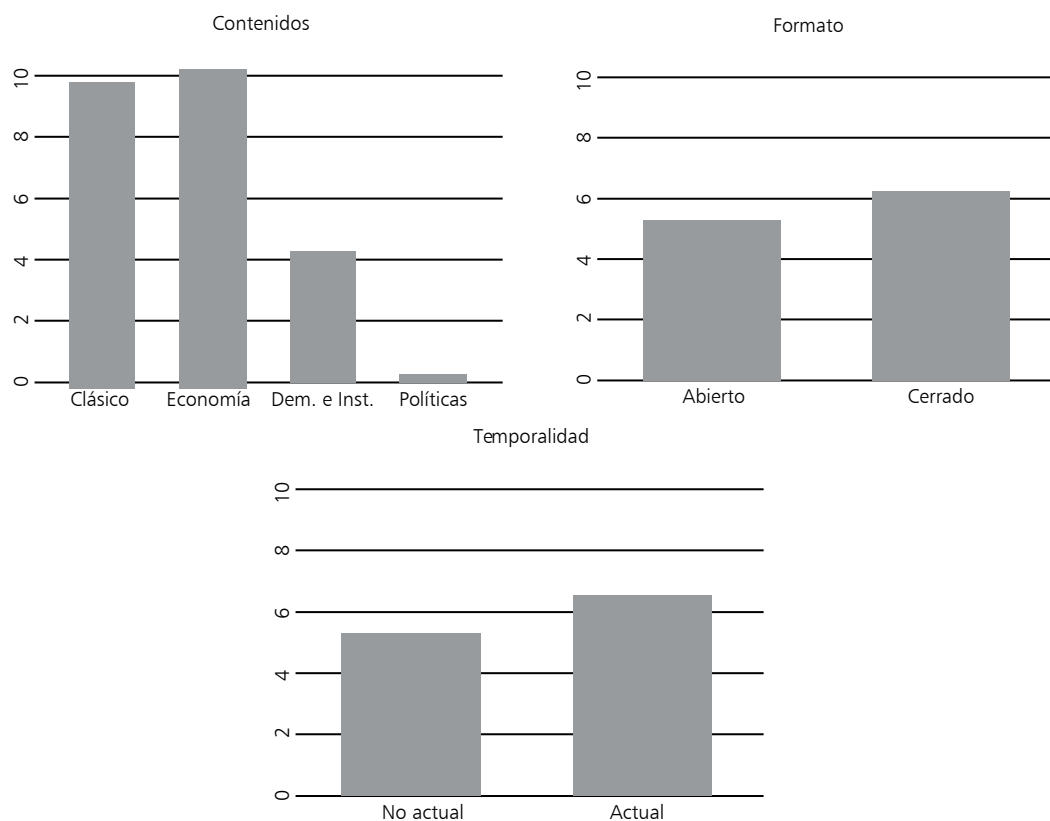
El gráfico 6 presenta los resultados de la comprobación de las tres hipótesis de nuestro estudio (Ferrín, Fraile y García-Albacete, 2018). En ella se muestra el tamaño medio de la brecha de género para cada tipo de pregunta. El primer gráfico de la parte izquierda alta representa el tamaño medio de la brecha según los contenidos de la pregunta, y sugiere que la primera hipótesis se cumple. Los resultados indican que la brecha es de mayor magnitud (alrededor de un 10 por ciento) en las preguntas de contenido

clásico (partidos y actores políticos), y en las que tratan sobre la economía. En cambio, el tamaño de la brecha disminuye a menos de la mitad (alrededor de un 4 por ciento) en las preguntas sobre el funcionamiento de las instituciones. La brecha se desvanece prácticamente para el caso de las preguntas que indagan sobre el conocimiento de las implicaciones prácticas de ciertas políticas sociales y locales directamente conectadas con el ejercicio cotidiano de la ciudadanía.

Por lo que se refiere a la temporalidad (gráfico inferior del gráfico 6), el tamaño de la brecha de género es ligeramente mayor cuando las preguntas aluden a cuestiones de actualidad política (6,6 por ciento), mientras que es algo menor cuando no es el caso (5,1 por ciento).

GRÁFICO 6

TAMAÑO MEDIO DE LA BRECHA DE GÉNERO POR TIPOS DE PREGUNTA (ESPAÑA, 2012)



Notas: La brecha de género está calculada a partir del porcentaje medio de respuestas correctas a cada pregunta del cuadro 1 (y que pertenecen a cada grupo de clasificación por temas, formato y temporalidad, como indica el mismo cuadro) para los hombres menos el mismo porcentaje para las mujeres.

Fuente: Elaboración propia a partir de CIS 2973.

La evidencia a favor de la segunda hipótesis es menos contundente que la obtenida respecto a la primera. Y también lo es la evidencia a favor de la tercera hipótesis, puesto que aunque la magnitud de la brecha es mayor en las preguntas con formato cerrado (6,3 por ciento) que con formato abierto (5,3 por ciento), la diferencia entre los dos tipos de formato es sutil. Estimaciones adicionales realizadas en la misma investigación, controlando por los determinantes del conocimiento político a nivel individual, muestran, no obstante, que la brecha de género es irrelevante en las preguntas abiertas y en aquellas no referidas específicamente a la actualidad política.

En definitiva, estos resultados indican que parte de la brecha de género en el conocimiento político puesta de relieve por numerosos estudios puede tener que ver, en buena medida, con la forma en que se mide este concepto. Las mujeres saben menos que los hombres de política partidista y económica, pero saben igual o incluso más sobre el funcionamiento de las instituciones y, sobre todo, sobre las políticas sociales, puesto que son ellas quienes en mayor medida se implican en el ejercicio de sus derechos y deberes cívicos.

5. CONCLUSIONES

De la investigación expuesta en este artículo se desprende que la brecha de género en la implicación con la política ha evolucionado en España durante las últimas décadas: mientras que en los años noventa los hombres declaraban participar, estar interesados, dedicar tiempo a hablar e informarse de política en mayor medida que las mujeres, en la actualidad dichas diferencias se han diluido en gran medida, especialmente por lo que se refiere a la participación en actividades de protesta. Incluso algunas de estas actividades (como la firma de peticiones o la renuncia al consumo de determinados bienes por motivos políticos) se dan ya más entre las mujeres que entre los hombres. Esta tendencia irá probablemente acentuándose con el paso del tiempo, como ha ocurrido en los países nórdicos, donde las mujeres participan más que los hombres en estos dos tipos de actividades. Todo ello sugiere que, en la actualidad, la mujeres no participan en política en menor medida que los hombres, sino, más bien, que lo hacen de forma distinta a ellos, concretamente utilizando

los canales que consideran más accesibles y realizando las actividades que mejor pueden compatibilizar con su vida cotidiana.

Sin embargo, las diferencias de género en la implicación con la política y en la creencia en la propia capacidad para entender el funcionamiento de la vida política siguen siendo relevantes y de una magnitud nada despreciable. Ello muy probablemente se deba a dos tipos de causas. La primera afecta a la manera en la que se mide el concepto de política, mientras que la segunda se refiere a la socialización en roles de género.

Por lo que respecta a la primera, de acuerdo con los resultados de algunos estudios, las mujeres identifican la política en abstracto como algo lejano a sus propios intereses personales, como, por ejemplo, el funcionamiento de los servicios y las políticas sociales. Hasta qué punto el polisémico concepto de política es interpretado de la misma forma por hombres y mujeres es una pregunta que ya se han planteado autores como Campbell y Winters (2008), Fitzgerald (2013) y Ferrín *et. al.* (2018). Estos autores sugieren que los indicadores que se han utilizado hasta el momento en la mayoría de las investigaciones comentadas en este artículo se hallan relativamente sesgados hacia los intereses de los hombres, reflejando en mayor medida lo que ellos entienden por política, y dejando fuera otros intereses igualmente políticos, pero no típicamente partidistas.

Resulta, por tanto, necesario ampliar el concepto de política que los investigadores utilizamos para realizar nuestros estudios y mejorar los indicadores para medir la implicación de los ciudadanos en el mundo político, distinguiendo entre política en abstracto y los distintos intereses políticos concretos que los ciudadanos tienen, así como también diferenciando entre ámbitos políticos (no solo el nacional, sino también el local o el internacional). Para ello se requiere una mayor apertura a la hora de diseñar los instrumentos de investigación que utilizamos (como las encuestas de opinión pública).

Por lo que se refiere a la socialización en roles de género, ya se ha mencionado que incluso en países comprometidos con la igualdad de género, los niños y las niñas siguen creciendo con la idea de que la política es cosa de hombres. La misma se difunde de forma casi

inconsciente y que influye en todas las dimensiones de nuestras relaciones sociales, contribuyendo a crear dinámicas y procesos que juegan un papel esencial a la hora de perpetuar unas desigualdades de género existentes y que consiguen adaptarse de forma persistente a las transformaciones sociales y económicas de las sociedades (Ridgeway, 2011).

Luchar contra esta inercia, fomentar el equilibrio de género en los ámbitos domésticos y laborales es una demanda cada vez más extendida en la sociedad. Se trata, al fin y al cabo, de cambiar la manera en la que gestionamos nuestros roles en las dimensiones pública e privada, partiendo de la igualdad de capacidades entre hombres y mujeres para participar en ambas dimensiones.

BIBLIOGRAFÍA

BANCO MUNDIAL (2012), "World development report: Gender equality and development", Washington D.C

BENESCH, C. (2012), "An empirical analysis of the gender gap in news consumption", *Journal of Media Economics*, 25(3): 147-167.

CAMPBELL, A.; GURIN, G., y W.E. MILLER (1954), *The voter decides*, Evanston (IL), Row, Peterson.

CAMPBELL, R., y K. WINTERS (2008), "Understanding men's and women's political interests: Evidence from a study of gendered political attitudes", *Journal of Elections, Public Opinion and Parties*, 18 (1): 53-74.

CARRERAS, M. (2018), "Why not gender gap in electoral participation? A civic duty explanation", *Electoral Studies*, 52: 36-45.

COFFÉ, H. (2013), "Women stay local, men go national and global? Gender differences in political interest", *Sex Roles*, 69 (5-6): 323-38.

COFFÉ, H., y C. BOLZENDAHN (2010), "Same game, different rules? Gender differences in political participation", *Sex Roles* 62 (5-6): 318-33.

COPELAND, L. (2014), "Conceptualizing political consumerism: How citizenship norms

differentiate boycotting from buycotting", *Political Studies* 62 (1): 172-86.

DELLI CARPINI, M. X., y S. KEETER (1996), *What Americans know about politics and why it matters*, New Haven, Yale University Press.

DOLAN, K. (2011), "Do women and men know different things? Measuring gender differences in political knowledge", *The Journal of Politics*, 73(1): 97-107.

FERRÍN, M.; FRAILE, M., y G. GARCÍA-ALBACETE (2018), "Is it simply gender? Content, format, and time in political knowledge measures", *Politics & Gender*.

— (2017), "The gender gap in political knowledge: Is it all about guessing? An experimental approach", *The International Journal of Public Opinion Research*, 29(1): 111-132.

FERRÍN, M.; FRAILE, M.; GARCÍA-ALBACETE, G., y R. GÓMEZ (2018), "The gender gap in political interest revisited", en proceso de evaluación.

FERRÍN, M., y M. FRAILE (2014), "La medición del conocimiento político en España: problemas y consecuencias para el caso de las diferencias de género", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 147: 53-72.

FERRÍN, M.; FRAILE, M., y M. RUBAL (2015), "Young and gapped? Studying civic knowledge of girls and boys in Europe", *Political Research Quarterly*, 68(1): 63-76.

FITZGERALD, J. (2013), "What does 'Political' mean to you?", *Political Behavior*, 35 (3): 453-79.

FOX, R. L., y J. L. LAWLESS (2014), "Uncovering the origins of the gender gap in political ambition", *American Political Science Review*, 108 (3): 499-519.

FRAILE, M. (2013), "Do information rich contexts reduce knowledge inequalities? The contextual determinants of political knowledge in Europe", *Acta Politica*, 48: 119-143.

— (2013), "Widening or reducing the knowledge gap? Testing the media effects on political knowledge in Spain (2004-2006)", *International Journal of Press/Politics*, 16(2): 163-184

— (2014), "Do women know less about politics than men? The gender gap in political knowledge in Europe", *Social Politics* 21(2): 261-289.

— (2015), "Medios y conocimiento. Los datos de España", en: TORRES, C., *España 2015*, Madrid, CIS: 17-27.

FRAILE, M., y R. GÓMEZ (2017a), "Bridging the enduring gender gap in political interest in Europe: The relevance of promoting gender equality", *European Journal of Political Research*, 56(3): 601-617.

— (2017b), "Why does Alejandro know more about politics than Catalina? Explaining the Latin American Gender Gap in Political Knowledge", *British Journal of Political Science*, 47(1): 91-112.

FRAILE, M.; FERRER, M., e I. MARTÍN (2007), *Jóvenes, conocimiento político y participación*, Madrid, CIS.

JENNINGS, M K. (1983), "Gender roles and inequalities in political participation: Results from an eight-nation study", *The Western Political Quarterly*, 36 (3): 364-85.

KAY, K., y C. SHIPMAN (2014), *The confidence code*, Nueva York, Harper Collins.

KITTILSON, M. C., y L. SCHWINDT-BAYER (2012), *The gendered effects of electoral institutions: Political engagement and participation*, Oxford, Oxford University Press.

LAWNESS, J. L., y R. FOX (2010), *It still takes a candidate: Why women don't run for office*, Cambridge, Cambridge University Press.

LIZOTTE, M. K., y A. H. SIDMAN (2009), "Explaining the gender gap in political knowledge", *Politics & Gender*, 5(2): 127-52.

MARIEN, S.; HOOGHE, M., y E. QUINTELIER (2010), "Inequalities in non-institutionalized forms of political participation: A multi-level analysis of 25 countries", *Political Studies*, 58 (1): 187-213.

MEILÁN, X. (2010), *Causas y consecuencias del consumo de información política en España (2000-2009)*, Madrid, CIS.

MORALES, L. (1999), "Political participation: Exploring the gender gap in Spain", *South European Society & Politics*.4: 223-247.

QUARANTA, M., y G. M. DOTTI SANI (2018), "Left behind? Gender gaps in political engagement over the life course in twenty-seven European countries" *Social Politics* (<https://doi.org/10.1093/sp/jxy005>).

RIDGEWAY, C. L. (2011), *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*, Oxford University Press.

SÁNCHEZ-VÍTORES, I. (2018), "Different governments, different interests: The gender gap in political interest" (en proceso de evaluación).

STOLLE, D., y E. E. GIDENGIL (2010), "What do women really know? A gendered analysis of varieties of political knowledge", *Perspectives on Politics*, 8 (1): 93-109.

STOLLE, D., y M. HOOGHE (2011), "Shifting inequalities", *European Societies*, 13 (1): 119-42.

VERGE, T. (2012), "Institutionalizing gender equality in Spain: From party quotas to electoral gender quotas", *West European Politics*, 35(2): 395-414.

VERGE, T., y R. TORMOS MARTÍN (2012), "La persistencia de las diferencias de género en el interés por la política", *Revista Española de Investigaciones Científicas*, 138: 185-203.

Disensos y consensos de género en la opinión pública española: cultura y comportamientos en interacción

Luis Ayuso*

RESUMEN¹

Durante las últimas décadas, España ha experimentado avances significativos hacia la igualdad de género. Sin embargo, prevalece la opinión de que las desigualdades entre mujeres y hombres persisten. Aunque en cuestiones normativas fundamentales se aprecia un amplio consenso general, las mujeres expresan opiniones más críticas hacia la sociedad. Las encuestas arrojan luz sobre las posibles razones subyacentes a este mayor "pesimismo social" femenino: ellas afrontan más dificultades tanto en la esfera privada como en la pública para conseguir algunos objetivos relacionados con su proyección profesional y su bienestar.

1. INTRODUCCIÓN

En el año 1963, el recién creado Instituto de la Opinión Pública llevó a cabo en Madrid un estudio pionero y exploratorio para conocer las opiniones y actitudes de las mujeres en esta localidad (Estudio IOP 002). Esta investigación

* Universidad de Málaga (luis.ayuso@uma.es).

¹ Este artículo forma parte de los trabajos del autor relacionados con los proyectos de investigación CSO2013-46440-P y CSO2017-86349-P, financiados por el Ministerio de Economía y Competitividad.

se dirigía solo a mujeres solteras de entre 17 y 35 años, seleccionadas teniendo en cuenta cuotas de ocupación laboral. El objetivo consistía en recoger, en pleno proceso de desarrollo del país, la opinión de las mujeres que podían protagonizar la vanguardia del cambio social. Las conclusiones de este trabajo señalaban la importancia que mantenían los valores familiares y religiosos, así como la moralidad sexual, pero también advertían de la demanda de cambios, así como del valor atribuido a la formación y al trabajo extradoméstico (Campo, 1967). Se trataba de mujeres cada vez más conscientes de su posición desigual y que iban a impulsar transformaciones cruciales en nuestro país.

Conocer la opinión pública es fundamental para prever la dirección y el ritmo de cambio de comportamientos futuros (Lippmann, 2003). Su análisis en relación a las diferencias de género puede enfocarse al menos desde dos perspectivas: analizando la percepción de hombres y mujeres hacia el propio instrumento de medición (es decir, hacia las encuestas de opinión) o examinando las diferencias entre hombres y mujeres hacia diferentes opiniones y actitudes en diversos ámbitos de la sociedad. En relación a la primera estrategia de análisis, existen pocas diferencias en las opiniones de mujeres y hombres respecto a las encuestas; suelen coincidir en su opinión sobre la utilidad de este instrumento de medición de las opiniones y de

conocimiento de la realidad social (CIS, 2017, Estudio 3166).

Este artículo se centra en la segunda perspectiva; se analizan en él las diferencias de opiniones y actitudes de mujeres y hombres hacia diversos ámbitos sociales. Partiendo de la evolución de la percepción social que tienen los españoles de la desigualdad de género, se aborda a continuación la forma en la que hombres y mujeres perciben algunos valores constitutivos de la sociedad. Los datos señalan la presencia de consensos y disensos culturales muy arraigados, que responde a las propias estructuras sociales en las que tanto hombres como mujeres se insertan. Para profundizar en la construcción social de las desigualdades de género, se presta atención a las diferencias de actitudes y comportamientos entre hombres y mujeres tanto en el ámbito privado (“el mundo de vida”), como en el público. Se utilizan para ello diversas encuestas procedentes del banco de datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), la *Encuesta Mundial de Valores* y el *International Social Survey Program (ISSP)*.

2. LA PERCEPCIÓN SOCIAL DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN ESPAÑA: DE DÓNDE VENIMOS Y HACIA DÓNDE VAMOS

Como han señalado muchos sociólogos, aun cuando las personas nacemos y nos socializamos en unas estructuras culturales y materiales propias de la época que nos ha tocado vivir, la realidad social se construye continuamente y, por tanto, es posible transformarla. La perspectiva constructivista no discute la importancia de la herencia cultural que condiciona a los actores sociales, pero, al mismo tiempo, subraya la capacidad de esos mismos actores para cambiarla (Melucci, 2001). A partir de la interpretación de la herencia social recibida, se pueden construir, en un “laboratorio de la vida cotidiana”, nuevos significados de símbolos, identidades, sentidos de la acción, mensajes e ideas en interacción (Goffman, 1993). Por una suerte de consenso social no explícito, se van reafirmando y consolidando diversas ideas y principios-guía que conforman la cultura de una época.

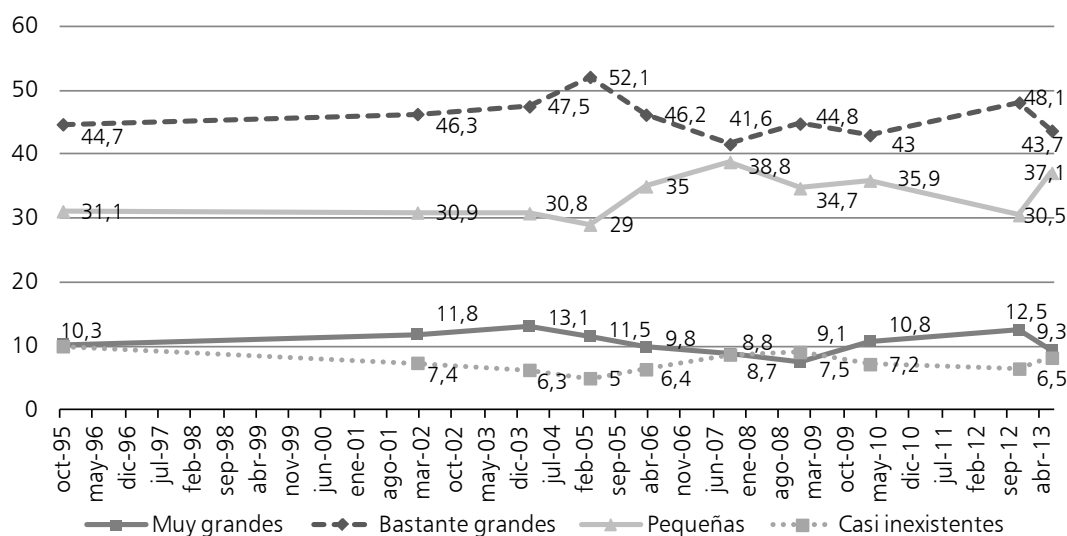
El concepto de igualdad de género se encuentra sometido a este proceso continuo de construcción social. En España, durante siglos, la desigualdad de género ha hallado una legitimación no solo social y cultural, sino también jurídica (Del Campo, 1995). La cultura española presenta rasgos propios de las sociedades mediterráneas, entre otros, la significativa impronta del catolicismo cultural, un retraso en la modernización industrial y una alfabetización tardía (Gil Calvo, 2015). La sociedad española moderna se ha configurado durante siglos sobre una infraestructura patriarcal, reflejo de un ideario ampliamente compartido y que diferenciaba estrictamente el rol que hombres y mujeres debían desempeñar.

Es importante conocer este contexto sociohistórico para interpretar el presente. Sin embargo, esta cultura desigualitaria, como toda construcción social, ha ido cambiando con el tiempo. La medición de la opinión pública a este respecto ofrece información de interés sobre este cambio. Con ayuda de las series temporales del CIS se puede conocer cómo se ha transformado la percepción social de los españoles acerca de las desigualdades de género en España desde 1995 hasta 2013 (gráfico 1). Los resultados muestran una clara y llamativa estabilidad de las respuestas; es decir, la sociedad española percibía en 2013 el alcance de la desigualdad entre hombres y mujeres más o menos como lo percibía casi veinte años antes. Así pues, a pesar de los importantes cambios legislativos en relación a la igualdad de género y la protección de las mujeres aprobados durante ese periodo (en particular, la Ley Integral Contra la Violencia de Género, de 2004, y la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, de 2007), la percepción de la desigualdad de género apenas ha cambiado.

Esta imagen social sigue siendo muy diferente entre hombres y mujeres, pero igualmente estable en el tiempo. Los datos correspondientes al año 2012 señalan que un 72 por ciento de mujeres, frente a un 50 por ciento de hombres, afirmaban la existencia de muchas o bastantes desigualdades de género en nuestro país. Las mujeres se muestran, como cabría esperar, más sensibles hacia su propia situación. La explicación a esta continuidad temporal —aun cuando se hayan producido mejoras objetivas en la posición social de la mujer— reside en la mayor concienciación sobre la situación desigualitaria. Las mejoras

GRÁFICO 1

EVOLUCIÓN DE LA VALORACIÓN SOBRE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN ESPAÑA (1995-2013) (EN PORCENTAJE)



Notas: Los porcentajes de las respuestas "no sabe" y "no contesta" no superan el 3,5%.

Pregunta: "¿Cómo calificaría Usted las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en nuestro país: muy grandes, bastante grandes, pequeñas o casi inexistentes?".

Fuente: Banco de datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (www.cis.es).

reales conseguidas no redundan en una mejor percepción subjetiva porque se ven contrarrestadas por el despertar de una mayor conciencia de muchas de las desigualdades aún existentes.

Algo similar ocurre si el análisis se realiza teniendo en cuenta la visión retrospectiva, es decir, pidiendo a los entrevistados que comparen las desigualdades de género actuales con respecto a las existentes diez años atrás (gráfico 2). La evolución desde el año 1995 al 2010 muestra que tres cuartas partes de los españoles perciben menores desigualdades de género que en el pasado. Sin embargo, esta percepción tampoco ha cambiado en el tiempo; en 1995 opinaba así el 79 por ciento de la población española, y en 2010 el 78,5 por ciento. De la misma manera, las diferencias entre hombres y mujeres se siguen manteniendo, mostrándose ellas más pesimistas que ellos.

Por tanto, se aprecia una sensación de mejora respecto al pasado, pero esta no aumenta con el tiempo; más bien parece haber

alcanzado desde hace años su propio "techo de cristal" en la opinión pública. Los medios de comunicación, actores clave en el proceso de construcción de la opinión pública, cada vez transmiten más valores tendentes hacia la igualdad, denunciando las brechas de género y la violencia contra las mujeres, así como también destacando la contribución que ellas hacen a los diferentes ámbitos sociales, económicos, políticos y culturales (Amorós, 1991). Muchos de estos mensajes subrayan la posición desigualitaria existente, reforzando así la percepción de desventaja de las mujeres. Por todo ello, es recomendable que los indicadores de opinión pública (subjetivos) se contrasten con otros de carácter objetivo.

En diciembre de 2017, una encuesta del CIS preguntó específicamente sobre la igualdad de derechos entre hombres y mujeres respecto a cinco años atrás (CIS, Estudio 3199, 2017). La mitad de los entrevistados varones (51 por ciento) y dos de cada cinco mujeres (41,5 por ciento) afirmaron que existía un grado más alto de con-

ciencia igualitaria que cinco años antes, aunque un 16 por ciento de mujeres (frente a un 10 por ciento de hombres) opinó lo contrario. La percepción social sobre la mayor concienciación en relación a la desigualdad de género es mayor en el caso de hombres que en el de las mujeres y se encuentra muy influida por la edad, prevaleciendo esta variable sobre la clase social, el nivel de estudios o los ingresos, tal y como señala el análisis de segmentación (gráfico 3).

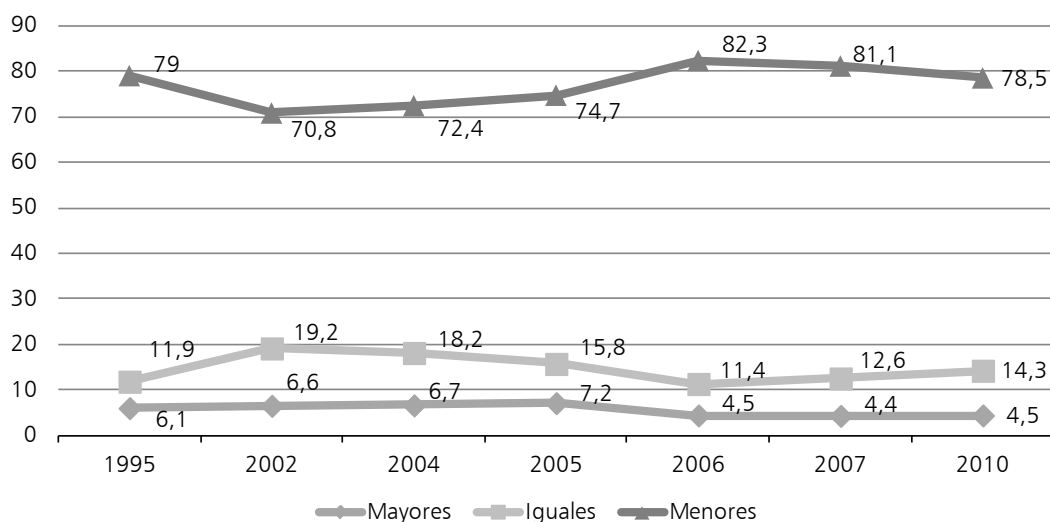
En efecto, en el análisis jerárquico de segmentación sobre cómo ha evolucionado la conciencia de la igualdad de género en los cinco años previos a la encuesta, la edad aparece como la variable que más discrimina. El grupo de las personas más jóvenes (menos de 25 años) es el que tiene una sensación de mayor avance en la concienciación sobre la igualdad de género (56 por ciento), mientras que el de los entrevistados de más edad (75 o más años) es el más crítico (31 por ciento). Tras la edad, el siguiente factor más significativo es el sexo, sobre todo, en los grupos de edad intermedios; entre quienes cuentan de 25 a 39 años, un 19 por ciento de mujeres

considera que se han producido pocos avances, frente al 8 por ciento de los hombres; y algo similar se observa en el grupo de quienes tienen entre 39 y 75 años (16 por ciento de mujeres frente al 11 por ciento de hombres). En estos grupos, sobre todo en el primero, se acumulan las personas que se enfrentan en mayor proporción a la búsqueda de empleo y el asentamiento de las bases de su carrera profesional, pero también a la crianza de hijos, esferas y circunstancias en las que las desigualdades de género se hacen a menudo más patentes. Por tanto, hombres y mujeres discrepan en sus percepciones sobre la igualdad de género, aunque la magnitud de esa discrepancia depende asimismo de sus edades.

La percepción social sobre la desigualdad de género apunta a una mejora, en términos generales, respecto al pasado, pero esta afirmación precisa dos matices. Por un lado, la sensación de mejora en relación al pasado se encuentra estancada en el tiempo, sin que se haya modificado sustancialmente en los últimos veinte años; por otro lado, siguen existiendo muchas diferencias de percepción entre hombres y mujeres. ¿A qué pueden

GRÁFICO 2

EVOLUCIÓN RETROSPECTIVA SOBRE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN ESPAÑA (1995-2010)* (EN PORCENTAJE)



Notas: *Los porcentajes de las respuestas "no sabe" y "no contesta" no superan el 3%.

Pregunta: "En comparación con la situación de hace, por ejemplo, diez años, ¿cree Ud. que las desigualdades entre hombres y mujeres son hoy mayores, iguales o menores?".

Fuente: Banco de datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (www.cis.es).

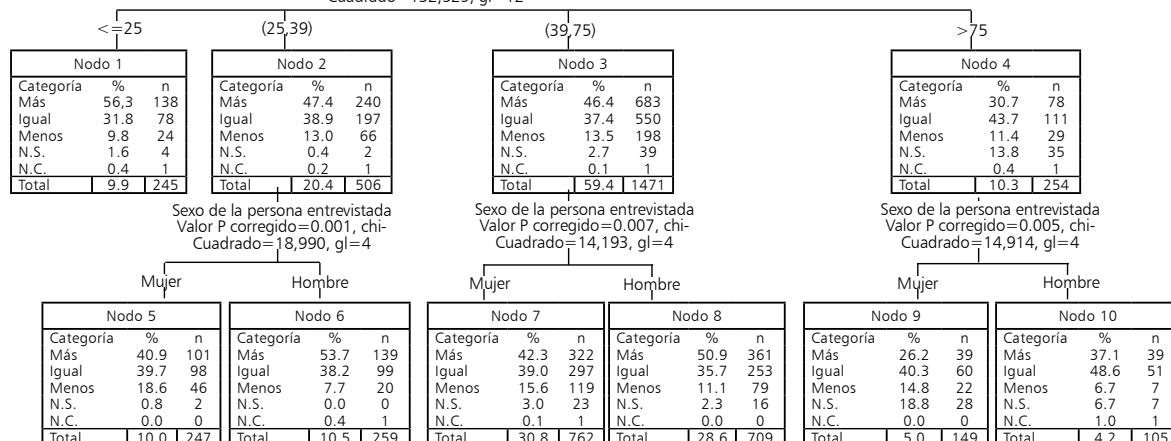
GRÁFICO 3

GRADO DE CONCIENCIA DE LOS ESPAÑOLES SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO RESPECTO A CINCO AÑOS ATRÁS (ANÁLISIS DE SEGMENTACIÓN)

Conscientes de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres

Nodo 0		
Categoría	%	n
Más	46,0	1139
Igual	37,8	936
Menos	12,8	317
N.S.	3,2	80
N.C.	0,2	4
Total	100,0	2476

Edad de la persona entrevistada
Valor P corregido=0.000, chi-Cuadrado=132,529, gl=12



Notas: Se introducen en el análisis las variables de sexo, edad, nivel de estudios, clase social e ingresos.

Pregunta: “Y los españoles en particular, en comparación con hace cinco años, ¿cree usted que son ahora más, igual o menos conscientes de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres?”.

Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio 3199 (2017) del Centro de Investigaciones Sociológicas (www.cis.es).

deberse estas diferencias en la opinión pública? ¿Es una cuestión derivada exclusivamente de la desigual situación estructural de mujeres y hombres? ¿Cómo se forman las diferencias por género en la opinión pública y a qué ámbitos afectan con mayor intensidad? Responder siquiera sea tentativamente a estas cuestiones requiere explorar el universo valorativo de hombres y mujeres sobre su propia idea de la sociedad.

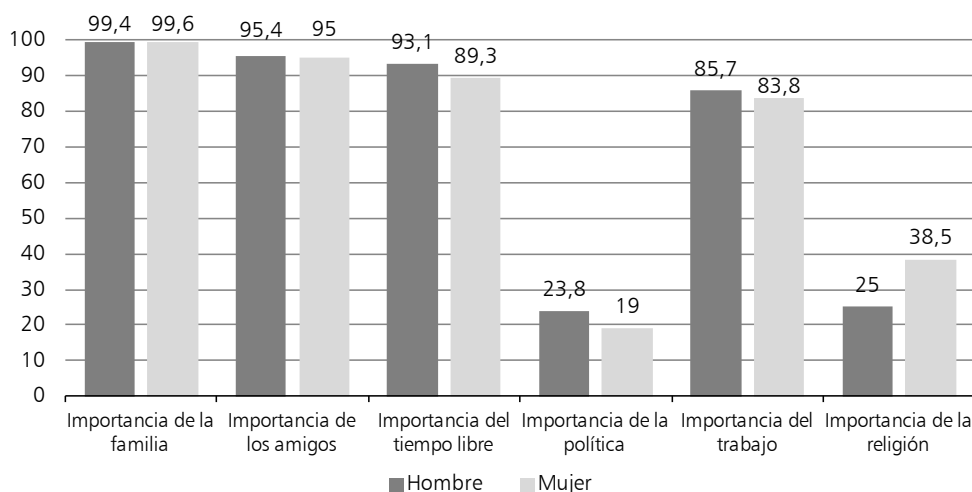
3. VALORES SOCIALES Y PERCEPCIÓN DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE HOMBRES Y MUJERES

Hombres y mujeres ocupan posiciones diferentes en la estructura social. La conformación de su opinión pública se desarrolla a partir de consen-

sos y disensos que dan sentido a la vida social. Para poder medirlos, es interesante conocer el grado de importancia que conceden a las instituciones básicas de la sociedad (gráfico 4). Los datos para España de la *Encuesta Mundial de Valores (EMV)* muestran que mujeres y hombres coinciden en el reconocimiento de la familia como institución social más relevante, lo cual permite suponer que son igualmente conscientes de la centralidad no solo afectiva, sino también funcional de la red que las familias procuran a sus miembros (Requena, 2013 y 2015); a los amigos y al tiempo libre también conceden tanto mujeres como hombres más importancia que al trabajo. En cambio, la religión y la política importan menos: las mujeres atribuyen a la religión más importancia que los hombres, al contrario de lo que se observa respecto a la política. Así pues, en general, las mujeres y los hombres coinciden en la jerarquía de cuestiones fundamentales en la vida. ¿También lo hacen en los valores

GRÁFICO 4

VALORACIÓN DE LA IMPORTANCIA DE DIVERSAS INSTITUCIONES, POR SEXO (EN PORCENTAJE)



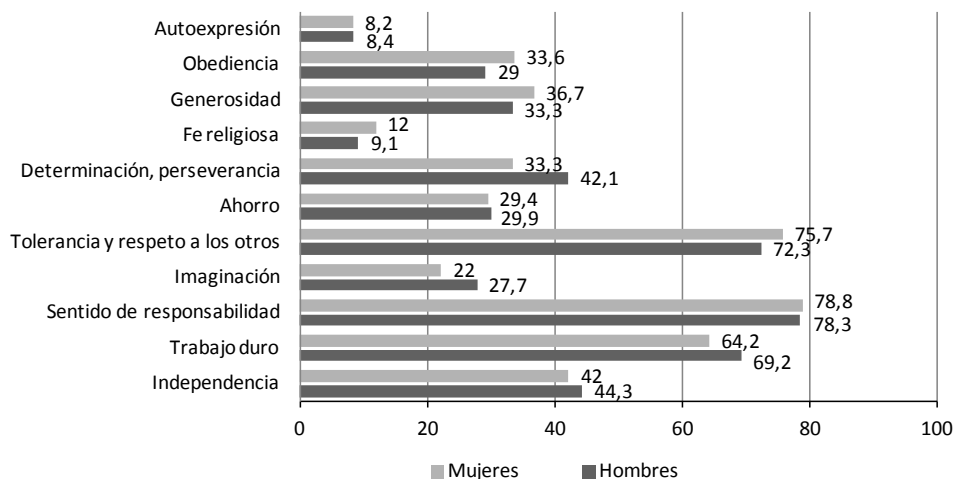
Notas: Se han sumado las respuestas “muy” y “bastante importante”.

Pregunta: “For each of the following, indicate how important it is in your life. Would you say it is: family, friends, leisure time, politics, work, religion”.

Fuente: Encuesta Mundial de Valores (ola 2010-2014).

GRÁFICO 5

PRINCIPALES VALORES QUE SE DEBEN ENSEÑAR A LOS JÓVENES, POR SEXO (EN PORCENTAJE)



Notas: Se han sumado las respuestas “muy” y “bastante importante”.

Pregunta: “Here is a list of qualities that children can be encouraged to learn at home. Which, if any, do you consider to be especially important?: Independence, Hard work, Feeling of responsibility, Imagination, Tolerance and respect for other people, Thrift, saving money and things, Determination and perseverance, Religious faith, Generosity, Obedience, Self-expression”.

Fuente: Encuesta Mundial de Valores (ola 2010-2014).

CUADRO 1

DIFERENCIAS EN LA PERCEPCIÓN SOCIAL DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA (2017)

	Hombre	Mujer	Sig*
Democrática	54	45	0,000
Desarrollada económicamente	43	36	0,000
Tolerante	54,8	46	0,000
Religiosa	39	38	0,786
Conflictiva	37	45	0,000
Igualitaria	33	26	0,000
Innovadora	37	36	0,000

Notas: Se han sumado los porcentajes de respuestas “mucho” y “bastante”.

* Valor del estadístico Chi².

Pregunta: “En su opinión, ¿diría Ud. que, actualmente, la sociedad española es muy, bastante, poco o nada...?”

Fuente: Estudio 3199 (2017) del Centro de Investigaciones Sociológicas (www.cis.es).

que conviene enseñar a los jóvenes? La EMV ofrece información a este respecto, reforzando la idea de la existencia de significativos consensos de género en cuestión de valores (gráfico 5).

De los datos se desprende la existencia de una amplia coincidencia en la opinión de mujeres y hombres sobre los valores que deben marcar la educación de los jóvenes, tal como han puesto de manifiesto estudios previos (González Blasco, 2010; González y López, 2017). Tanto ellas como ellos valoran, sobre todo, el sentido de la responsabilidad (78 por ciento) y la tolerancia respecto a los otros. Las mujeres suelen dar más importancia a la generosidad y a la obediencia, aunque con porcentajes no muy diferentes a los de los varones. En cambio, ellos subrayan en mayor medida la determinación y la perseverancia, el trabajo duro o la imaginación. Ambos coinciden en la importancia concedida al ahorro, y en la menor relevancia de la fe religiosa y la autoexpresión.

Los acuerdos de opinión entre mujeres y hombres se debilitan, sin embargo, cuando se pregunta por la sociedad. Como indican los datos recogidos en el cuadro 1, los varones son menos críticos que las mujeres a este respecto. Ellos consideran en mayor medida nuestra sociedad democrática (54 por ciento frente a 45 por ciento), desarrollada económicamente

(43 por ciento frente a 36 por ciento), tolerante (55 por ciento frente a 46 por ciento) e igualitaria (33 por ciento frente a 25 por ciento); por el contrario, más mujeres que hombres la perciben como conflictiva (45 por ciento frente a 37 por ciento).

En definitiva, los datos de opinión pública ofrecen respaldo al argumento según el cual, en cuestiones normativas fundamentales respecto a la vida y lo que de ella adquiere más valor, mujeres y hombres no discrepan significativamente. Sin embargo, ellas muestran una visión de la sociedad más crítica que ellos. Una explicación plausible de este mayor “pesimismo social” reside en las diferentes posiciones que ocupa la mujer en el espacio público y privado respecto al hombre (Murillo, 2006).

4. DIFERENCIAS Y SIMILITUDES EN LAS OPINIONES SOBRE LA GESTIÓN DEL ESPACIO PRIVADO

El espacio privado y/o la familia es el lugar donde se explicitan y reproducen muchas diferencias de género (Díaz, Dema y Finkel, 2015).

Por ello, es importante conocer si existen diferencias entre mujeres y hombres en la forma de percibir la vida familiar, y vincular estas opiniones con sus comportamientos reales. En los últimos años, nuestro país ha asistido a un “familiarismo a la española”; es decir, se ha alcanzado una elevada tolerancia familiar, similar a los países nórdicos, aunque se mantienen comportamientos familistas, propios de los países más tradicionales (Ayuso, 2015). Parece, pues, que valores y comportamientos no avanzan al mismo ritmo. El cuadro 2 presenta las diferentes opiniones de mujeres y hombres en relación a diferentes comportamientos familiares.

La pluralidad de formas familiares, la tolerancia y el respeto a la privacidad se consolidan dentro del ideario colectivo de los españoles, siguiendo las tendencias señaladas en los últimos

años (Del Campo y Rodríguez, 2008; Meil, 2011; Castro y Seiz, 2014). No se observan diferencias sustantivas entre estas tendencias, aunque las mujeres se muestran algo más favorables que los hombres hacia el cambio familiar. Ellas están más a favor de las familias monoparentales y de que un hombre o una mujer solo/a adopte niños. Tal y como señala la teoría de la individualización (Beck-Gernsheim, 2003; De Singly, 2003), las sociedades con mayor nivel educativo, mayor desarrollo del Estado de bienestar y mayor protección de los derechos individuales tienden a ser más igualitarias. En España llaman la atención los altos niveles de tolerancia hacia comportamientos familiares que hace relativamente poco tiempo estaban incluso legalmente penalizados (Del Campo, 1995); el cambio en este sentido ha sido muy profundo. Sin embargo, no ocurre lo mismo en el terreno de los comportamientos.

CUADRO 2

DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES RESPECTO A DETERMINADOS COMPORTAMIENTOS FAMILIARES (2014)

	Hombre	Mujer	Sig*
Una pareja que vive de manera estable sin estar casada debería tener las mismas ventajas que una pareja casada	84	86	0,284
Para tener hijos/as las parejas deberían estar casadas	16	18	0,342
Las parejas que deciden no convivir en la misma vivienda	43	49	0,051
El matrimonio entre personas del mismo sexo	61	67	0,037
El divorcio es la mejor solución cuando una pareja no es capaz de solucionar sus problemas conyugales	76	77	0,395
Las parejas que deciden no tener hijos/as	78	79	0,525
Las personas homosexuales pueden adoptar o acoger niños/as como cualquier persona heterosexual	57	61	0,008
Un hombre o una mujer solo/a pueden adoptar o acoger niños/as como cualquier pareja	68	75	0,000
Las parejas formadas por personas de distinto origen racial, cultural o nacional	88	88	0,285
Un solo progenitor puede criar igual de bien a un/a hijo/a que una pareja o un matrimonio	65	73	0,000

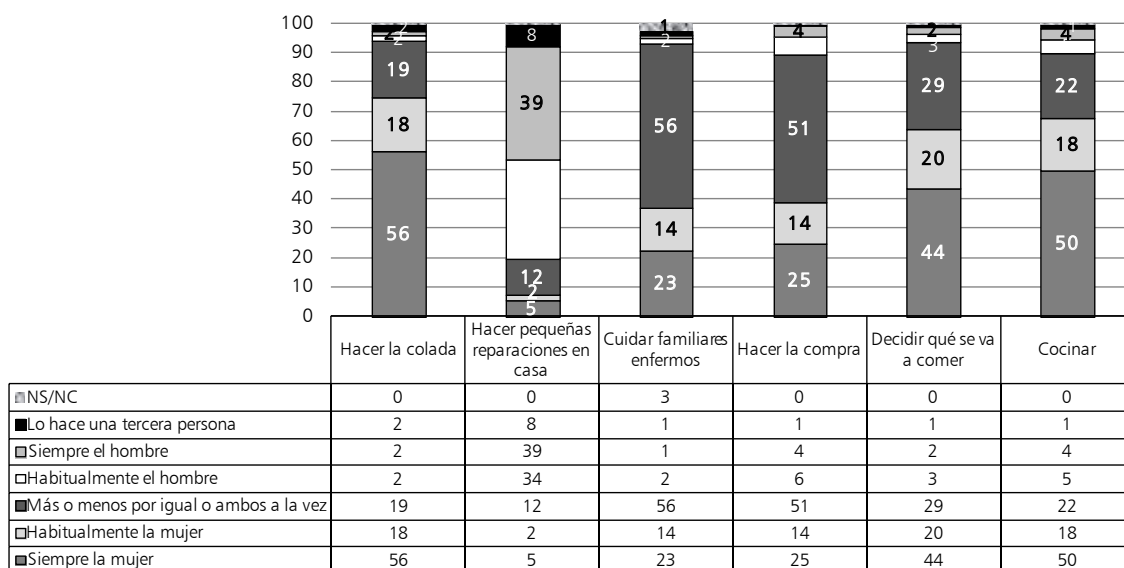
Notas: * Valor del estadístico Chi².

Pregunta: “A continuación voy a leerle una serie de comportamientos familiares y me gustaría que me dijera su grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno”.

Fuente: Estudio 3032 (2014) del Centro de Investigaciones Sociológicas (www.cis.es).

GRÁFICO 6

DISTRIBUCIÓN DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS ENTRE LAS PAREJAS ESPAÑOLAS (2014) (EN PORCENTAJE)



Notas: * Valor del estadístico Chi².

Pregunta: "En relación a las tareas domésticas en su hogar ¿quién se hace cargo de las siguientes tareas?" (Esta pregunta solo se plantea a las personas que conviven con su pareja).

Fuente: Estudio 3032 (2014) del Centro de Investigaciones Sociológicas (www.cis.es).

El reparto de tareas domésticas es clave para tantear la divergencia entre la opinión y los comportamientos (Domínguez, 2015). Los datos del estudio 3032 del CIS (2014) señalan la existencia de diversas tareas muy feminizadas: en el conjunto de la muestra entrevistada, tres de cada cuatro (74 por ciento) afirman que hacer la colada es una labor de la que se encarga siempre o habitualmente la mujer, y en torno a dos tercios consideran que así ocurre también en el caso de cocinar (68 por ciento) o decidir qué se va a comer al día siguiente (64 por ciento). Estas respuestas dejan pocas dudas respecto al hecho de que la carga principal del mantenimiento del hogar sigue recayendo en la mujer (González y Jurado, 2009). No obstante, la desigualdad es menos flagrante en algunas tareas que tradicionalmente realizaban en exclusiva las mujeres: así, un 56 por ciento de los entrevistados afirma que cuidar a los miembros de la familia que sufren alguna enfermedad es una tarea que suelen realizar por

igual mujeres y hombres; también la mitad de la muestra (51 por ciento) reconoce que hacen las compras conjuntamente. En cambio, los hombres son los que continúan encargándose de las reparaciones domésticas, siempre o habitualmente (73 por ciento).

Junto con la realización de tareas domésticas, el segundo gran ámbito familiar que presenta importantes diferencias entre mujeres y hombres, es el relativo al cuidado de hijos. Nuevamente las encuestas realizadas en 2004 y 2014 permiten analizar esas diferencias en los comportamientos familiares. Un 82 por ciento de mujeres afirman que ellas se hacen/hicieron cargo del cuidado de sus hijos menores de tres años, una afirmación que corrobora el 77 por ciento de hombres. Ellos se ven a sí mismos desarrollando esta labor más de lo que ellas les reconocen (15 por ciento de los entrevistados frente al 11 por ciento de las entrevistadas responden que de esta tarea se encargan ambos por igual).

Como se ha señalado en otros muchos estudios, el cuidado de los hijos recae muy mayoritariamente sobre las madres (Moreno 2007; Ajenjo y García, 2014; González y Jurado, 2015). Sin embargo, parece que, aunque de forma pausada, se están produciendo cambios también en este ámbito. En 2004, un 90 por ciento de mujeres afirmaban que ellas eran las principales responsables de estos cuidados, mientras que solo un 1 por ciento citaba a sus parejas. Los varones también reconocían en un 90 por ciento que eran principalmente ellas quienes se encargaban de estos cuidados, en tanto que apenas un 4 por ciento se señalaban a sí mismos como principales cuidadores. Entre 2004 y 2014, el porcentaje de mujeres que reconocen ser ellas las que únicamente se ocupan de esta labor ha bajado del 90 por ciento al 82 por ciento, mientras que el porcentaje de hombres que se señalan como principales cuidadores ha aumentado del 4 por ciento al 23 por ciento. Las diferencias son muy significativas, pero la tendencia apunta en la dirección de una mayor corresponsabilidad.

Lo que ocurre dentro de la esfera doméstica adquiere una importancia crucial en la creación de las diferencias de género debido al importante poder socializador que tiene la familia. Tradicionalmente, el espacio doméstico estaba relegado a la mujer, siguiendo el modelo de “familia parsonsiana” de estricta división de roles (Parsons, 1970). En este espacio se producían funciones sociales fundamentales, como la socialización, la adquisición de valores y los cuidados. La esfera doméstica contribuye a formar la cultura de la sociedad, bien por aprendizaje pasivo (por imitación) o activo (transformando la herencia cultural recibida). Por tanto, constituye un factor clave en el análisis de las diferencias de género en la opinión pública. Esta esfera se encuentra sujeta a cambios que legitiman una cultura familiar más tolerante e igualitaria, aspecto que, poco a poco, va calando en los comportamientos. ¿Está ocurriendo algo semejante en la esfera pública?

5. DESIGUALDADES EN EL ESPACIO PÚBLICO: EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO Y A LA CONCILIACIÓN

Existe un consenso generalizado en la opinión pública española sobre las ventajas de

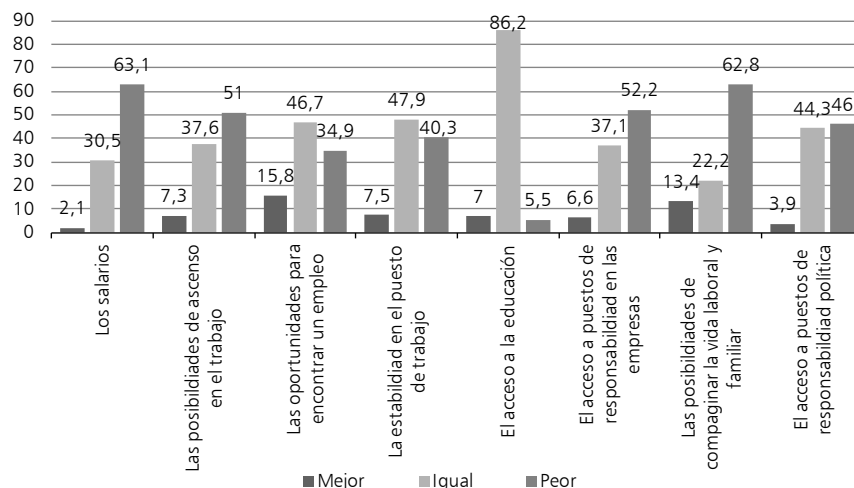
la participación de las mujeres en el ámbito extradoméstico. El “valor” de la mujer exclusivamente “ama de casa” se reduce en el mercado matrimonial de las generaciones jóvenes (Martínez Pastor, 2009). Sin embargo, y pese a esta tendencia favorable de la opinión pública, persiste todavía una notable desigualdad en los comportamientos.

En el año 2013, el CIS realizó una encuesta a jóvenes en la que les pedía su opinión sobre la comparación entre hombres y mujeres en su acceso al mercado de trabajo (gráfico 7). Sus resultados permiten profundizar en las expectativas y el imaginario colectivo de las nuevas generaciones. La mayoría coincide en que el acceso a la educación es una cuestión universal que no beneficia o perjudica a ninguno de los sexos (86 por ciento). Sin embargo, ambos consideran que ellas lo tienen mucho más difícil en relación a la conciliación (63 por ciento) y a los salarios (63 por ciento), así como a las posibilidades de ascenso (51 por ciento) y al acceso a puestos de responsabilidad en las empresas (52 por ciento). En general, las jóvenes son más pesimistas que los varones de su misma edad respecto a las oportunidades de las mujeres. En todo caso, las respuestas de los jóvenes respaldan el argumento del “techo de cristal” al que se enfrentan las mujeres en el espacio público.

Como hemos visto, las madres son las principales personas implicadas en el cuidado de los hijos durante sus primeros años. Esta mayor dedicación afecta lógicamente a los comportamientos laborales. Ahora bien, los españoles no hacen excesivo hincapié en los efectos laborales negativos derivados de tener hijos. Los datos indican incluso que, en 2014, la maternidad/paternidad les afectaba laboralmente menos que en 2004, aunque los porcentajes de ambos años se hallan muy próximos (gráfico 8). Solo un 9 por ciento de personas reconocían en 2014 que haber tenido su primer hijo les había obligado a reducir su actividad laboral, y otro 9 por ciento consideraba que había limitado sus oportunidades de promoción. Quienes declararon haber abandonado el mercado de trabajo no llegaban al 5 por ciento, mientras que afirmaron haber estabilizado su empleo representaban el 10 por ciento.

GRÁFICO 7

OPINIÓN DE LOS JÓVENES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES FRENTE A LOS HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO (2013) (EN PORCENTAJE)



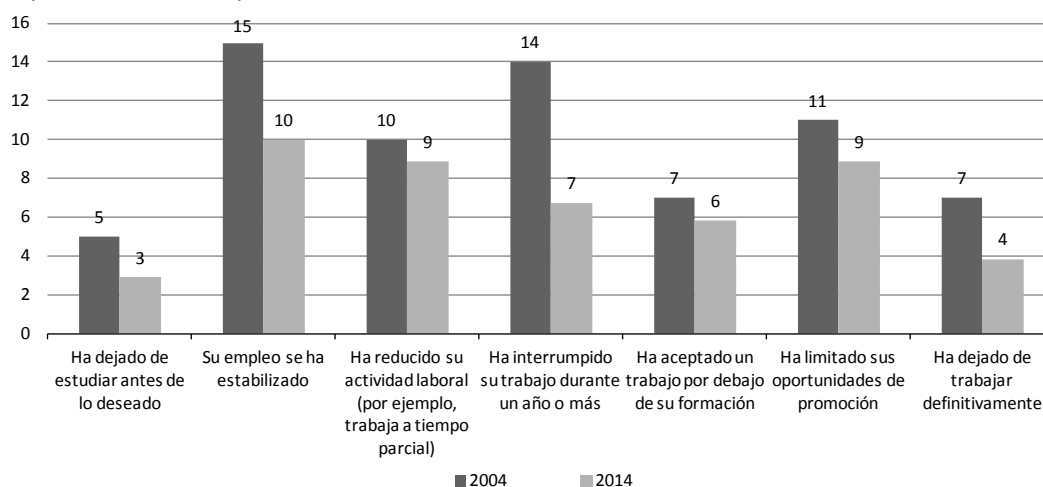
Notas: Los porcentajes de las respuestas "no sabe" y "no contesta" no superan el 6%.

Pregunta: "Más en concreto, ¿cree usted que actualmente la situación de las mujeres en España es mejor, igual o peor que la de los hombres en los siguientes aspectos?" (Esta pregunta solo se hace a jóvenes de entre 15 y 29 años).

Fuente: Estudio 2992 (2013) del Centro de Investigaciones Sociológicas (www.cis.es).

GRÁFICO 8

LOS EFECTOS EN LA VIDA PROFESIONAL DEL NACIMIENTO DEL PRIMER HIJO (2004 Y 2014) (EN PORCENTAJE)



Notas: La pregunta se plantea solo a quienes tienen hijos/hijas y trabajo remunerado en el momento del nacimiento del primer/de la primera hijo/a.

Pregunta: "¿Podría decirme si haber tenido su primer/a hijo/a le ha supuesto o le supuso algún cambio en su vida profesional, tales como...?".

Fuentes: Estudios 2678 (2004) y 3032 (2014) del Centro de Investigaciones Sociológicas (www.cis.es).

Sin embargo, como se desprende del gráfico 9, son las mujeres las que desde la perspectiva afrontan mayores desventajas laborales cuando llega el primer hijo. Es cierto que solo un 9 por ciento de encuestados afirman haber reducido su actividad laboral cuando se han convertido en padres o madres, pero de ellos, nueve de cada diez (88 por ciento) son mujeres. Algo similar ocurre respecto a la limitación de las oportunidades de promoción. Ellas son también las que, en mucha mayor medida, responden que han tenido que interrumpir su trabajo (94 por ciento) o dejar de trabajar definitivamente (96 por ciento). A los varones, la llegada del primer hijo solo les afecta algo más (aunque siempre en menor medida que a las mujeres) en dos aspectos: la necesidad de abandonar los estudios antes de lo deseado (32 por ciento) y de aceptar un trabajo por debajo de su formación (31 por ciento).

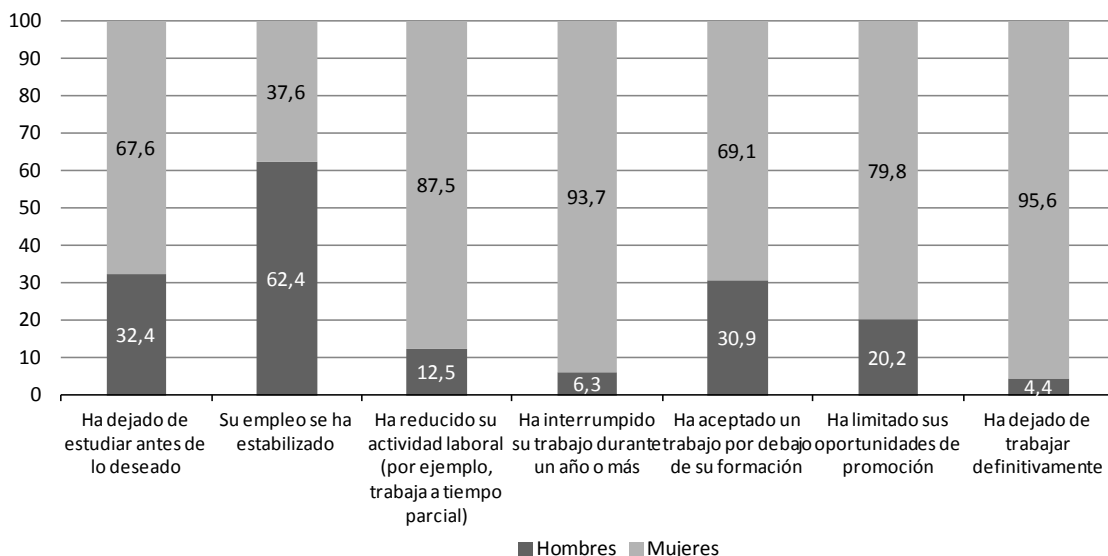
Las dificultades todavía existentes en muchas empresas para compatibilizar la vida familiar y laboral, y la insuficiente implicación de los hombres en la organización doméstica y la crianza

complican la conciliación especialmente a las mujeres (Durán, 2010; Domínguez, 2015; Díaz, Dema y Finkel, 2015). Esta es una cuestión relacionada no tanto con la puesta en marcha de medidas que propicien la conciliación, sino, sobre todo, con su cumplimiento efectivo, así como también con la creación de una cultura que priorice colectivamente los problemas relacionados con la conciliación entre familia y empleo (Meil *et al.*, 2007).

La principal dificultad para compaginar el trabajo con la familia se encuentra en la realización de las tareas domésticas (gráfico 10). Más de la mitad (53 por ciento) de las mujeres declaran dificultades habituales u ocasionales para compatibilizar el empleo y el ejercicio de estas tareas, frente a cuatro de cada diez hombres (41 por ciento) (gráfico 10). Al comparar solo las respuestas de las mujeres en 2014 y 2004, se observa un descenso de las dificultades de conciliación, pero muy leve: por ejemplo, en relación a las tareas domésticas, la proporción desciende del 55 al 53 por ciento; y en el cuidado de familiares, del 25 por ciento al 20 por ciento.

GRÁFICO 9

**LOS EFECTOS EN LA VIDA PROFESIONAL DEL NACIMIENTO DEL PRIMER HIJO SEGÚN SEXO, (2014)
(EN PORCENTAJE)**



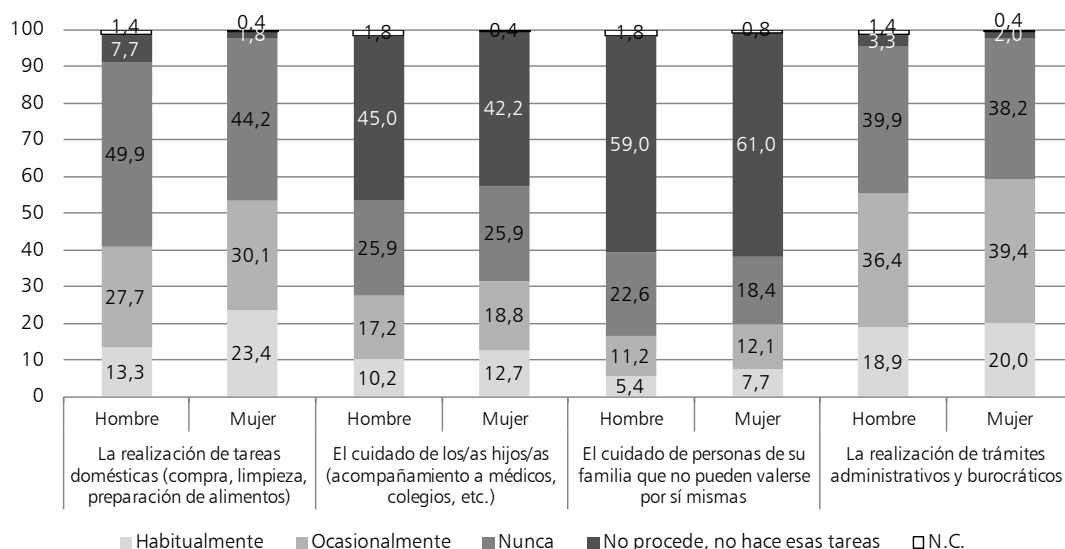
Notas: La pregunta se plantea solo a quienes tienen hijos/hijas y trabajo remunerado en el momento del nacimiento del primer/de la primera hijo/a.

Pregunta: "¿Podría decirme si haber tenido su primer/a hijo/a le ha supuesto o le supuso algún cambio en su vida profesional, tales como...?"

Fuente: Estudio 3032 (2014) del Centro de Investigaciones Sociológicas (www.cis.es).

GRÁFICO 10

OPINIÓN DE LOS ESPAÑOLES SOBRE LAS DIFICULTADES QUE TIENEN PARA COMPATIBILIZAR SU TRABAJO CON LAS TAREAS FAMILIARES, SEGÚN SEXO (2014) (EN PORCENTAJE)

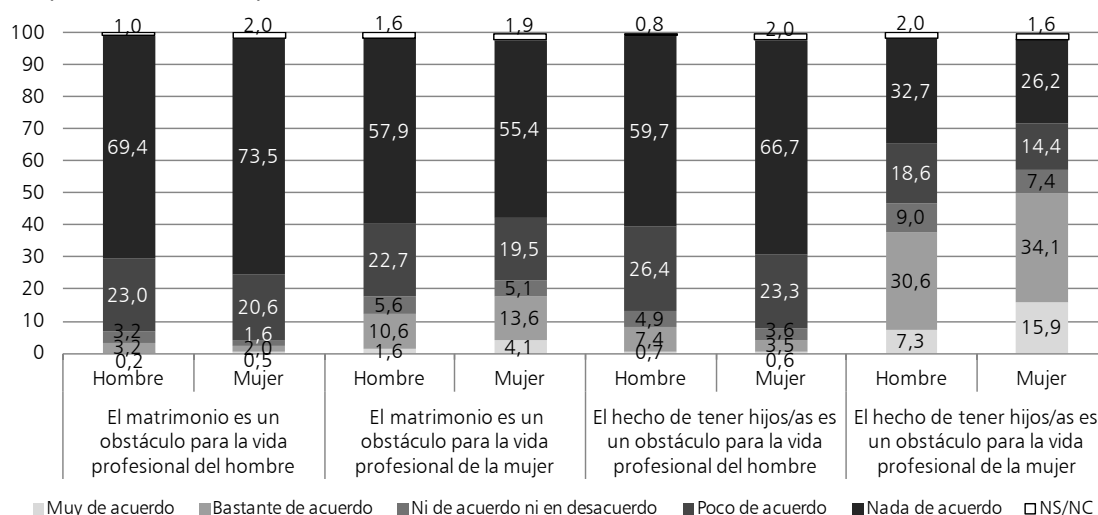


Pregunta: "¿Podría decirme si tiene dificultad habitualmente, ocasionalmente o nunca para compaginar su trabajo con...?".

Fuente: Estudio 3032 (2014) del Centro de Investigaciones Sociológicas (www.cis.es).

GRÁFICO 11

OPINIONES SOBRE EL IMPACTO DEL MATRIMONIO Y LOS HIJOS EN HOMBRES Y MUJERES, SEGÚN SEXO (2014) (EN PORCENTAJE)



Pregunta: "¿Está Ud. muy de acuerdo, bastante de acuerdo, poco o nada de acuerdo con estas frases?".

Fuente: Estudio 3032 (2014) del Centro de Investigaciones Sociológicas (www.cis.es).

A la luz de estos datos, apenas extraña que solo un 8 por ciento de los hombres, frente a un 50 por ciento de las mujeres, considere que los hijos representan un obstáculo para su vida profesional. Esta desventaja de las mujeres la reconoce menos de la mitad de los hombres (38 por ciento) (gráfico 11).

6. CONCLUSIONES

España ha experimentado en las últimas décadas transformaciones que han afectado a sus estructuras más profundas (Torres, 2015). La España de los años 60 inició un proceso de modernización sin comparación en su historia reciente; un proceso que acabó afectando a muchas dimensiones sociales y, en particular, a la posición de la mujer (Durán, 2010).

Tradicionalmente los cambios en la opinión pública suelen desvelar el sentido de los cambios estructurales. Estos últimos son, en muchos casos, consecuencia de los comportamientos habituales propios de cada sociedad, enmarcados en una compleja trama de intereses, preferencias e inercias culturales. El análisis de la opinión pública española refleja la presencia de diferentes consensos y disensos, semejantes en muchos casos a los del resto de sociedades avanzadas de nuestro entorno, aunque también con características propias (Bericat, 2003; Gil Calvo, 2015).

Los datos aportados en este artículo señalan, por un lado, la percepción mayoritaria de que las desigualdades entre hombres y mujeres han disminuido significativamente en comparación con el pasado. Sin embargo, los datos actuales también muestran que una considerable mayoría de españoles (que se resiste, además, a reducirse) opina que estas desigualdades siguen siendo muy significativas. El ideario colectivo refleja un consenso compartido por hombres y mujeres respecto a la importancia de algunas instituciones, como la familia, los amigos o el trabajo, así como también respecto a algunos valores fundamentales que deben guiar la formación de los jóvenes. No obstante, las mujeres tienden a mostrar un mayor “pesimismo social”, lo cual probablemente esté relacionado con las dificultades que les afectan particularmente y que, en buena medida, perciben como desventajas propias de su condición de mujeres.

En este artículo se han mostrado algunas diferencias entre comportamientos y actitudes de hombres y mujeres en su relación con las esferas públicas y privadas, partiendo del supuesto según el cual su posición en ambas es clave para entender las desigualdades de género en la opinión pública. En el ámbito privado, las familias han asistido a un intenso proceso de postmodernización que ha liberalizado y privatizado múltiples comportamientos familiares tradicionalmente ocultos (Meil, 2011). Hombres y mujeres coinciden en señalar las ventajas de estos nuevos valores, que han arrumbado otros claramente discriminatorios hacia ellas. Con todo, se aprecia la continuidad de diferencias muy importantes en los comportamientos de hombres y mujeres en la esfera familiar, concretamente en relación al reparto de las tareas domésticas. A pesar del cambio generacional, del mayor empoderamiento de la mujer en este ámbito gracias a su mayor nivel educativo, a su acceso masivo al mercado de trabajo y a una mayor legitimidad pública, la percepción de cambio es muy lento. Existe un amplio consenso en la dirección del cambio, pero este no acaba de reflejarse en comportamientos efectivos con la velocidad deseada.

Diferencias semejantes entre hombres y mujeres también saltan a la vista al analizar su vinculación con la esfera pública. Parece que a ellas les cuesta más conseguir un primer empleo, ascender en sus puestos de trabajo y conseguir puestos de mayor poder, prestigio y remuneración. Las razones son diversas, pero, parece claro que la maternidad y las labores domésticas son los aspectos que entorpecen la igualdad de género en la esfera pública. La carga del cuidado de los hijos pequeños recae, en gran medida, en las mujeres. La doble carga de trabajo, doméstico y extradoméstico, que muchas de ellas asumen se asienta sobre unos valores y unas expectativas que dificultan la ruptura del “techo de cristal”.

Es claro que, desde el punto de vista de la opinión pública, se camina en la dirección de sancionar cada vez más la desigualdad cultural. Cambiar los comportamientos exige tiempo, y una labor constante de educación social por parte de los agentes de socialización. Naturalmente, los medios de comunicación importan, pero se debe actuar también sobre la familia y el mercado de trabajo, ámbitos centrales de las esferas privada y pública. Gran parte de las desigualdades surgen del espacio doméstico y se reproducen en la esfera pública. Superar esta

situación requiere un mejor reparto de las cargas domésticas, y ello pasa probablemente por un mayor compromiso del conjunto de la sociedad y de los poderes públicos con la familia y la reproducción de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

AJENJO, M., y J. GARCÍA (2014), "Cambios en el uso del tiempo de las parejas ¿Estamos en el camino hacia una mayor igualdad?", *Revista Internacional de Sociología*, 72: 453-476.

AMORÓS, C. (1991), *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, Barcelona, Anthropos.

AYUSO, L. (2015), "Los cambios en la cultura familiar", en: TORRES, C. (coord.), *España 2015*, Madrid, CIS: 293-301.

BECK-GERNSHEIM, E. (2003), *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*, Barcelona, Paidós.

BERICAT, E. (coord.) (2003), *El conflicto cultural en España. Acuerdos y desacuerdos entre los españoles*, Madrid, CIS.

CAMPO, M. (1967), *Habla la mujer. Resultado de un sondeo sobre la juventud actual*, Madrid, Cuadernos para el diálogo.

CASTRO, T., y M. SEIZ (2014), *VII Informe sobre la exclusión y desarrollo social en España. La transformación de las familias en España desde una perspectiva sociodemográfica*, Instituto de Economía, Geografía y Demografía del CSIC, Fundación FOESSA.

DE SINGLY, F. (2003), *Les uns avec les autres. Quand l'individualisme crée du lien*, París, Armand Colin.

DEL CAMPO, S. (1995), *Familias: sociología y política*, Madrid, Editorial Complutense.

DEL CAMPO, S., y M. RODRÍGUEZ BRIOSO (2008), "Familia", en DEL CAMPO, S. y J.F. TEZANOS (dirs.), *La sociedad*, Madrid, Biblioteca Nueva: 139-218.

DÍAZ, C.; DEMA, S., y L. FINKEL (2015), "Desigualdades de género en la distribución de

los recursos económicos en las parejas", *Papers*, 100: 53-73.

DOMÍNGUEZ, M. (2015), "Parentalidad y división del trabajo doméstico en España 2002-2010", *REIS*, 149: 45-64.

DURÁN, M. A. (2010), *Tiempo de vida, tiempo de trabajo*, Bilbao, Fundación BBVA.

ELZO, J. (2006), *Jóvenes y valores, la clave para la sociedad del futuro*, Barcelona, La Caixa.

GIL CALVO, E. (2015), "Las singularidades culturales españolas", en: TORRES, C. (coord.), *España 2015*, Madrid, CIS: 1349-1355.

GOFFMAN, E. (1993), *La presentación de la persona en la vida cotidiana*, Buenos Aires, Amorrortu.

GONZÁLEZ BLASCO, P. (coord.) (2010), *Jóvenes españoles 2010*, Madrid, Fundación SM.

GONZÁLEZ-ANLEO, J., y J. LÓPEZ-RUIZ (2017), *Jóvenes españoles entre dos siglos, 1984-2017*, Madrid, Fundación SM.

GONZÁLEZ, M. J., y T. JURADO (2009), "¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas? Un análisis de la Encuesta de Empleo del Tiempo", *Panorama Social*, 10: 65-81.

— (2015), *Padres y madres corresponsables. Una utopía real*, Madrid, Catarata.

LIPPMANN, W. (2003), *La opinión pública*, Madrid, Langre.

MARTÍNEZ PASTOR, J. I. (2009), *Nupcialidad y cambio social en España*, Madrid, CIS.

MEIL, G. (2011), *Individualismo y solidaridad familiar*, Barcelona, La Caixa.

MEIL, G.; GARCÍA, C.; LUQUE, M. A., y L. AYUSO (2007), *Las grandes empresas y la conciliación de la vida personal y laboral en España*, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid.

MELUCCI, A. (2001), *Vivencia y convivencia: teoría social para una era de la información*, Madrid, Editorial Trotta.

MILLS, W. (1961), *La imaginación sociológica*, México, Fondo de Cultura Económica.

MORENO, A. (2007), *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa*, Madrid, CIS.

MORENO, A.; ORTEGA, M., y C. GAMERO (2017), "Los modelos familiares en España: reflexionando sobre la ambivalencia familiar desde una aproximación teórica", *RES*, 26: 149-167.

MURILLO, S. (2006), *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*, Madrid, Siglo XXI.

PARSONS, T. (1970), *La familia*, Madrid, Península.

REQUENA, F. (2013), "Family and friendship support networks among retirees", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(3-4): 167-185.

— (2015), "Absence of support networks and welfare systems", *Social Science Quarterly*, 96 (5): 1436-1452.

TORRES, C. (coord.) (2015), *España 2015*, Madrid, CIS.

Empleo y riesgo de violencia doméstica. ¿Importa quién es el sustentador principal?

CÉSAR ALONSO-BORREGO Y RAQUEL CARRASCO*

RESUMEN

El presente trabajo estudia el efecto en el riesgo de violencia doméstica sobre la mujer de su situación laboral y la de su pareja. Para ello, se utilizan los microdatos de las *Macroencuestas de Violencia de Género para España*, que también proporcionan información sobre la renta y sobre otras características sociodemográficas de los individuos. La potencial endogeneidad de la situación laboral de ambos miembros de la pareja se controla explotando información exógena de las tasas de empleo y desempleo agregadas por provincia, sexo y edad. Las estimaciones, basadas en un modelo probit multiecuacional, apuntan a la situación laboral del varón como el principal determinante del riesgo de violencia física, mientras que el hecho de que la mujer trabaje solo reduce dicho riesgo cuando su pareja también lo hace. El menor riesgo de violencia se da en aquellas parejas más igualitarias donde sus dos miembros trabajan.

1. INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres es un problema social de primera magnitud, y constituye una de las expresiones más graves de la desigualdad de género (García-Moreno *et al.*, 2005).

* Departamento de Economía, Universidad Carlos III de Madrid (cesar.alonso@uc3m.es, raquel.carrasco@uc3m.es).

Son bien conocidas las terribles cifras que muestran la gravedad de este fenómeno. Según datos de la Comisión Europea (2010), una de cada cuatro mujeres en Europa ha sufrido o sufrirá violencia doméstica (VD) a lo largo de sus vidas, y a lo largo de un año sufren VD entre un 6 y un 10 por ciento de mujeres. Las cifras son similares para EE.UU., donde un 5,9 por ciento de mujeres sufrieron VD en 2010 y un 35,6 por ciento de mujeres la sufrieron en algún momento de su vida (OCDE, 2013). El reconocimiento internacional de este problema ha tenido lugar, sin embargo, muy recientemente, con la Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (20 de diciembre de 1993). Hubo que esperar aún más años para que la mayoría de los países incorporaran la lucha contra esta lacra a su agenda política. En España, el problema de la VD aparece en la escena pública durante los años noventa, y su salto cualitativo está simbolizado en el brutal asesinato de Ana Orantes a manos de su exmarido en 1997 (Osborne, 2008).

La violencia de género en el seno de la pareja conlleva importantes consecuencias personales a largo plazo para la salud física y mental de las víctimas, así como para los niños que son testigos de la misma, en términos de su desarrollo cognitivo y emocional y de sus posibilidades de tener relaciones violentas en el futuro (Pollak, 2004). Además, genera costes

económicos para la sociedad en su conjunto, en forma de costes sanitarios, costes legales y pérdidas de productividad.

La prevención de la VD pasa en buena medida por mejorar las oportunidades de las mujeres fuera del ámbito familiar. En particular, fomentar el papel de la mujer en la generación de ingresos permite equilibrar el peso de ambos cónyuges en la toma de decisiones dentro del hogar. La participación laboral de la mujer es un canal particularmente importante para ello. Aumentar la aportación de recursos económicos por parte de la mujer puede reducir el riesgo de VD al hacer la amenaza de abandono de la relación más creíble. Además de aumentar su poder de negociación, promueve también una mayor igualdad de roles en el ámbito de la pareja. Los trabajos de Anderson (1997), Coleman y Strauss (1986) y Kaukinen (2004), entre otros, señalan las implicaciones en el ámbito doméstico de la situación relativa, en términos socioeconómicos, de la mujer con respecto a su pareja. La existencia de asimetrías en las características socioeconómicas entre los miembros de la pareja suelen reflejar profundas diferencias culturales en su rol social y económico. En particular, los miembros de parejas igualitarias (por ejemplo, en cuanto al nivel educativo o la situación laboral) en contraposición a parejas tradicionales, son más proclives a compartir valores que cuestionan los roles tradicionales de género, muy especialmente los relativos al papel dominante del varón. Por otro lado, el caso menos frecuente de parejas en que la situación laboral de sus miembros es la opuesta a la de parejas tradicionales cuestiona los roles de género convencionales, pudiendo subyacer patrones anómalos en los rasgos de personalidad de sus miembros.

La evidencia empírica sobre el efecto de los recursos relativos de la mujer en el riesgo de VD es contradictoria. Los diferentes resultados entre diversos estudios pueden deberse a diferencias en el nivel de desagregación de los datos, la población objeto de estudio, y la metodología empírica. A este último respecto, hay pocos trabajos que aborden la potencial endogeneidad de los recursos aportados por cada miembro de la pareja por la existencia de características inobservables de ambos cónyuges, como rasgos de personalidad más o menos desfavorables, que afectarían tanto a la VD como a la empleabilidad. Entre dichos factores

inobservables, cabe destacar que las parejas no se forman de manera aleatoria, pudiendo existir diferencias en rasgos de personalidad que afectan tanto a las oportunidades de empleo como al riesgo de violencia. En consecuencia, las simples diferencias en las tasas de maltrato según el estatus laboral de cada cónyuge no permitirían separar el efecto causal del estatus laboral del de otras características individuales potencialmente correlacionadas con el mismo que afectarían también al riesgo de VD. Si dichas características son observables, se pueden incluir en el modelo para tener en cuenta su efecto. Sin embargo, puede que algunas de estas características individuales no sean observables por el investigador; al no poder incluirse en el modelo, se desvirtuaría la estimación del efecto causal del estatus laboral en caso de estar correlacionadas con este. El sesgo de estas características individuales inobservables puede eliminarse mediante la formulación de modelos econométricos adecuados.

En este trabajo, evaluamos los efectos causales de la situación laboral de la mujer y de su pareja sobre el riesgo de violencia doméstica (VD). Para ello, utilizamos los microdatos de las *Macroencuestas de Violencia de Género* para España en los años 1999, 2002 y 2006, con información de empleo de la mujer y su pareja, así como de la incidencia de la VD, renta del hogar y un conjunto de características socioeconómicas. Analizamos dos tipos de violencia de pareja, física y no física.

Respecto al método de estimación, dado que la ecuación de interés caracteriza la probabilidad de que la mujer sufra VD y que las variables que indican la situación laboral de ambos miembros de la pareja (en adelante, cónyuges) son discretas, los procedimientos convencionales de variables instrumentales son inapropiados. Por ello, planteamos un modelo *probit* multiecuacional en el que estimamos conjuntamente los parámetros de la ecuación para la probabilidad de VD y los de las ecuaciones auxiliares para las variables endógenas del modelo, es decir, las ecuaciones para las probabilidades respectivas de que la mujer y de que su pareja trabajen. Para identificar el efecto causal del estatus laboral es clave disponer de variables exógenas que afectan directamente a las probabilidades de que los cónyuges trabajen pero que no afectan directamente al riesgo de maltrato (lo que se conoce como “restricciones de exclusión”).

En nuestro caso, dichas variables son las tasas de empleo y desempleo provinciales por sexo y edad.

Si el empleo jugase únicamente un papel como indicador de acceso a los recursos económicos, el vínculo principal entre falta de empleo y VD vendría por la tensión asociada a la escasez de recursos en el hogar. En tal caso, si se incluyen medidas de disponibilidad de recursos en el hogar, como la renta, no cabría esperar un efecto adicional importante de la situación laboral de cada miembro de la pareja en la violencia doméstica. Pero además de la cantidad absoluta de recursos disponibles en el hogar, la contribución relativa de los cónyuges puede afectar a sus respectivos poderes de negociación. En ese caso, cabe esperar que el empleo de la mujer y el empleo de su pareja tengan efectos diferenciales en el riesgo de VD. Por otro lado, el empleo del varón puede reflejar, además de disponibilidad de recursos económicos, un aspecto "simbólico". De acuerdo con Macmillan y Gartner (1999), "las nociones de masculinidad permanecen estrechamente ligadas a la creencia de ser el sustentador del hogar". Desde esta perspectiva, el empleo de la mujer podría afectar de forma diferente al riesgo de VD dependiendo de la situación laboral de su pareja. En este sentido, que la situación laboral del varón tuviese un efecto más fuerte que la situación laboral de la mujer reflejaría el papel simbólico del empleo masculino.

Nuestros resultados confirman la importancia crítica de la endogeneidad en la estimación de los efectos causales del empleo de ambos cónyuges y de la renta del hogar sobre ambos tipos de VD. Cuando se ignora el problema de endogeneidad, los resultados son difícilmente interpretables al no poder separar el efecto causal de interés de la situación laboral de cada miembro de la pareja del de otros factores de confusión. Los resultados que corrigen el sesgo de endogeneidad señalan asimetría en los respectivos efectos de la situación laboral de cada miembro de la pareja. El empleo masculino juega un papel primordial, mientras que el empleo de la mujer solamente reduce el riesgo de VD cuando su pareja está trabajando también. Tal y como se explica en detalle más adelante, el riesgo de violencia física contra la mujer es sustancialmente menor cuando su pareja trabaja, siendo de 2,9 o 1,9 puntos porcentuales (p.p.) menor que cuando no trabaja, depen-

diendo de si a su vez la mujer trabaja o no, respectivamente. Que la mujer trabaje reduce la probabilidad de que sufra violencia física en 2,5 p.p., siempre que su pareja trabaje también. En cuanto a la violencia no física, cuando el varón trabaja, que la mujer trabaje reduce el riesgo en 4,9 p.p., mientras que cuando la mujer trabaja, el riesgo de violencia no física es 2,7 p.p. menor si el varón trabaja que si no. Teniendo en cuenta que las tasas de violencia física y no física eran del 3,9 por ciento y del 8,2 por ciento respectivamente en el periodo considerado, los efectos marginales de que los cónyuges trabajen son, además de significativos, cuantitativamente relevantes.

La importancia de la situación laboral de ambos cónyuges, incluso condicionando en la renta del hogar, indica que el papel del estatus laboral de la mujer y de su pareja en el riesgo de VD trasciende las motivaciones económicas. Dichos estatus laborales configuran diferentes patrones familiares en relación a la paridad o la disparidad entre los cónyuges. Y a su vez, estos patrones pueden determinar la propensión al conflicto en el seno de la pareja y la capacidad de ambos cónyuges para gestionar conflictos de forma no violenta (Coleman y Strauss, 1986). Nuestros resultados sugieren que parejas más igualitarias con ambos cónyuges trabajando presentan menor riesgo de violencia física que parejas con estereotipos tradicionales de género donde solamente trabaja el varón. El riesgo más alto radica en aquellas parejas con estatus laborales dispares en que el varón no trabaja pero la mujer sí. El resultado de este tipo de parejas en que los roles tradicionales están invertidos responde al uso instrumental de la violencia machista predicho por las teorías del contraataque (*backlash*): cuando se ve cuestionado el papel tradicional del varón como sustentador principal por una mejora relativa en la posición de la mujer, el varón puede infligir violencia para reafirmar su posición dominante.

El resto del trabajo se organiza de la siguiente manera. La sección 2 repasa las contribuciones teóricas y empíricas sobre VD relacionadas con este trabajo. En la sección 3 se describen las fuentes de datos utilizados en el análisis y se presenta un análisis descriptivo. La sección 4 presenta la metodología empírica y la sección 5 discute los resultados. La sección 6 resume los resultados principales y discute las implicaciones de política.

2. LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN LA LITERATURA ACADÉMICA

La violencia en el seno familiar comenzó siendo estudiada en los campos de la criminología y la sociología, para la que la VD cumple dos objetivos. El primero es expresivo, por el que el varón podría derivar utilidad directa de la violencia. El segundo es instrumental, por el que la violencia puede aumentar la utilidad del varón de forma indirecta mediante el control del comportamiento de la mujer a través de la violencia. El principal objeto de estudio ha sido la relación entre la situación socioeconómica y el riesgo de VD. De acuerdo con la teoría sociológica de "recursos absolutos" (Gelles, 1976), la carencia de recursos en el hogar genera tensiones que pueden culminar en el maltrato sobre la mujer. Por tanto, la VD sería más prevalente en hogares cuya situación económica es más acuciante, por ejemplo hogares de renta baja, cuyos cónyuges tienen un nivel de educación bajo o en el que ambos están desempleados.

En el campo de la economía, la investigación sobre violencia familiar es relativamente reciente y escasa. Las principales contribuciones teóricas hacen uso de la teoría de juegos y abandonan los modelos cooperativos con agentes altruistas acuñados por Becker (1956, 1973). Tauchen, White y Long (1991) y Farmer y Tiefenthaler (1997) consideran modelos de juegos no cooperativos en el que las utilidades de los cónyuges dependen de sus consumos respectivos y de la violencia ejercida por el varón, cuyo papel es tanto expresivo como instrumental. La utilidad de reserva de la mujer depende positivamente de las oportunidades económicas de esta. Entre ellas, cabe destacar el mayor nivel de educación, la renta y la participación en el mercado de trabajo, así como las posibilidades de un acuerdo de divorcio ventajoso y la calidad de los servicios de atención a mujeres maltratadas (Farmer y Tiefenthaler, 1996). En el caso más habitual, la utilidad de la mujer está próxima a su utilidad de reserva y la mujer recibe transferencias netas de renta de su pareja, lo que ocurre cuando los varones disfrutan de mayor renta relativa que las mujeres. En dicha situación, variaciones en la renta de la mujer o de su pareja tienen efectos opuestos (Tauchen, White y Long, 1991), y la violencia tiene una función meramente expresiva. La violencia instrumen-

tal no entraría en juego siempre que la mujer tenga la posibilidad de romper la relación (Aizer, 2010). Aumentos de la renta del varón permiten a este ejercer más violencia, pero aumentos de la renta de la mujer obligan al varón a reducir la violencia para mantener la utilidad de la mujer por encima de su utilidad de reserva. Este resultado apoya la idea de que fomentar el empoderamiento económico de la mujer es un canal para reducir el riesgo de VD.

Sin embargo, Tauchen, White y Long (1991) señalan que cuando la utilidad de la mujer está muy por encima de su utilidad de reserva, la violencia ejercida por su pareja puede tener también una función instrumental. En esta situación, la violencia no tendría por qué disminuir con la renta si la utilidad marginal del varón aumenta cuando la mujer mejora su situación; por tanto, un aumento de renta podría suponer un aumento de la VD. En concreto, si la utilidad de la mujer está por encima de su utilidad de reserva y cada miembro de la pareja dedica sus ingresos exclusivamente a su propio consumo (de modo que no hay transferencias de renta entre ellos), una mayor renta del varón aumentaría el consumo de este y reduciría la violencia, pero una mayor renta de la mujer aumentaría el consumo de esta pero podría aumentar la VD¹. El uso instrumental de la violencia por parte del varón fundamenta la teoría sociológica del "contraataque masculino" (*male backlash*) (Hornung, McCullough y Sugimoto, 1981; Macmillan y Gartner, 1999), que predice que una mejora de la situación económica de la mujer puede incrementar el riesgo de maltrato. El uso de la violencia resultaría del desequilibrio en el acceso a los recursos de los cónyuges. Si el varón percibe la mejora de las oportunidades externas de la mujer como una amenaza, puede responder violentamente para reafirmar su papel preponderante en la relación. Por otro lado, las "teorías extractivas" postulan que el varón puede ejercer maltrato si su mujer tiene mayores recursos económicos para extraer transferencias de renta y así debilitar la posición negociadora de la mujer. Pollak (2004) deriva un modelo con violencia expresiva en el que existe heterogeneidad tanto entre hombres como entre mujeres en sus probabilidades de infligir y sufrir maltrato, que a su

¹ Si hay transferencias entre los cónyuges y la utilidad marginal del varón aumenta con el consumo de la mujer, las variaciones de renta de ambos tienen el mismo efecto, pero un aumento de renta puede tener un efecto positivo en la VD si el efecto renta es suficientemente grande para permitir un mayor consumo de la mujer.

vez dependen positivamente de si presenciaron VD en su infancia. El modelo muestra la importancia del emparejamiento selectivo (relativo a si ambos cónyuges se criaron en familias violentas) y del divorcio en el riesgo de maltrato. Asimismo, factores que reducen el riesgo de maltrato a corto plazo pueden tener efectos importantes a largo plazo debido a la transmisión intergeneracional.

Diversos estudios empíricos confirman las predicciones de los modelos teóricos de que la mejora de las oportunidades económicas de la mujer reduce el riesgo de maltrato (Aizer, 2010; Farmer y Tiefenthaler, 1997; Tauchen, White y Long, 1991). Sin embargo, otros estudios centrados en culturas marcadamente patriarcales, donde el divorcio no es accesible para muchas mujeres, encuentran que un aumento en la renta relativa de la mujer puede aumentar el riesgo de maltrato al cuestionar la preponderancia masculina socialmente impuesta, desencadenando el contrataque masculino (Luke y Munshi, 2011). La evidencia empírica del efecto del empleo femenino en la incidencia del maltrato es también contradictoria. A este respecto, Gelles (1976), en uno de los primeros estudios, encuentra una relación negativa. Otros estudios, como DeMaris *et al.* (2003), encuentran mayor incidencia del maltrato sobre mujeres que trabajan. Kaukinen (2004) obtiene el interesante resultado de que el efecto del empleo femenino sobre el riesgo de maltrato depende de la situación laboral de su pareja, siendo el riesgo de maltrato más alto cuando la mujer trabaja pero su pareja no.

Pero la principal limitación de algunos de estos trabajos, y de otros posteriores, es que ignoran la endogeneidad potencial del empoderamiento femenino en general y de la situación laboral de la mujer en particular, debido a la omisión de factores inobservables que afectan tanto a la probabilidad de maltrato como a las probabilidades de empleo de la mujer y de su pareja. Estos factores inobservables pueden estar asociados a características personales de ambos cónyuges que, además de afectar a sus posibilidades de empleo, afectan a sus posibilidades de sufrir o infligir abuso, respectivamente. Entre dichos factores, destacan los rasgos de personalidad, que son predictores y determinantes de características socioeconómicas como la educación, el estatus laboral, el estado de salud y la criminalidad (véase Almlund *et al.*, 2011; Heckman y Kautz, 2012). Los rasgos de

personalidad configuran la identidad del individuo así como la percepción que los demás tienen de este. Rasgos en la mujer como la falta de autonomía personal (concienciación), la falta de autoconfianza y la inestabilidad emocional pueden hacerla más vulnerable al maltrato. Rasgos de su pareja como el mal temperamento, la falta de empatía y la falta de autocontrol (inestabilidad emocional) pueden aumentar su propensión a infligir maltrato².

Los rasgos de personalidad pueden afectar también a las posibilidades de emparejamiento de hombres y mujeres (Kalmijn, 1994; Schwartz, 2013). Cabe esperar que el emparejamiento entre hombres y mujeres sea selectivo en función de las características socioeconómicas y rasgos de personalidad que limitan las oportunidades de emparejamiento. En particular, mujeres con rasgos de personalidad desfavorables podrían tener un conjunto de oportunidades sesgado hacia parejas potenciales con rasgos de personalidad igualmente desfavorables, que podrían incluir una mayor propensión a la violencia. Asimismo, los rasgos de personalidad son predictores importantes de las oportunidades de empleo de la mujer y de su pareja respectivamente. La omisión de variables que miden dichos rasgos de personalidad y otras variables no observadas que pueden estar correlacionadas con la situación laboral de cada miembro de la pareja y con la propensión a sufrir o infligir maltrato induce un sesgo de endogeneidad en la estimación de los efectos causales del empleo de los cónyuges.

Para solucionar este problema, algunos autores han estimado modelos estructurales (Bowlus y Seitz, 2006) o empleado datos longitudinales (Tauchen, White y Long, 1991) para controlar por la causalidad inversa y por el sesgo de variable omitida. Otros autores han empleado variables instrumentales: Villarreal (2007) utiliza el control ejercido por el varón; Chin (2012) explota la variación exógena en la situación laboral de las mujeres del entorno

² La mayoría de los psicólogos que estudian la personalidad concuerdan con una taxonomía de rasgos agrupados en 5 grandes dominios: apertura a nuevas experiencias, concienciación, extraversión, afabilidad y neurosis. La concienciación agrupa rasgos de gran importancia para predecir el estatus laboral y social (Heckman y Kautz, 2012). Algunos de los rasgos anteriormente mencionados, como la falta de autonomía personal y la falta de autoconfianza se corresponderían también con la concienciación. Los rasgos asociados al mal temperamento se corresponderían con la afabilidad, mientras que los de inestabilidad emocional lo harían con la neurosis.

rural asociado a *shocks* pluviométricos y la dicotomía entre cultivos de trigo y arroz; Battacharya, Bedi y Chhacchi (2011) utilizan la composición y el tipo de familia para instrumentar la situación laboral de la mujer.

Otra línea de investigación ha abordado el efecto del riesgo de desempleo de la mujer y de su pareja en la incidencia del maltrato. Anderberg *et al.* (2016) relacionan el riesgo individual de maltrato con las tasas de desempleo en el lugar de residencia por sexo y edad para Reino Unido, encontrando un efecto negativo de la tasa de desempleo masculino sobre el riesgo de maltrato, mientras que el efecto del desempleo femenino es positivo. Tur-Prats (2016) encuentra resultados similares para España. Sin embargo, estos trabajos no consideran el estatus laboral individual de cada miembro de la pareja. Aizer (2010) utiliza datos agregados por municipios para estimar el efecto causal de la brecha de género salarial en el riesgo de maltrato, explotando la variación exógena en la demanda de trabajo en sectores de actividad de mayoría femenina respecto a sectores mayoritariamente masculinos.

Más recientemente, se ha desarrollado una línea de investigación basada en datos experimentales para evaluar el efecto de ciertas políticas de empoderamiento de la mujer implementadas en países en vías de desarrollo. Entre otros, Bobonis, González-Brenes y Castro (2013) e Hidrobo, Peterman y Heise (2016) explotan datos de programas experimentales de transferencias condicionales de renta para mujeres de México y de Ecuador, respectivamente. Ambos estudios obtienen que dichas transferencias reducen significativamente el riesgo de maltrato físico, pero no hay resultados concluyentes para el maltrato no físico. Dada la especificidad de los programas (la población objetivo, la limitación de las transferencias tanto en el importe de estas como en su duración), es difícil extrapolar los resultados a otros ámbitos y extraer conclusiones para políticas alternativas de empoderamiento, como programas de fomento del empleo femenino. Como excepción, Ramos (2016) formula y estima un modelo estructural con los mismos datos que Hidrobo, Peterman y Heise (2016). El modelo estructural permite identificar parámetros de preferencias y utilizarlos para simular el efecto de políticas alternativas. Sus principales resultados muestran que, además de que el maltrato afecta negativa-

mente a la productividad de la mujer, las transferencias en especie reducen más el riesgo de maltrato que las transferencias en metálico.

3. LOS DATOS Y LA EVIDENCIA DESCRIPTIVA

La fuente principal de datos está formada por las *Macroencuestas de Violencia de Género* de 1999, 2002 y 2006 para España³. La elaboración de estas macroencuestas se inscribe dentro de la política institucional promovida por el Instituto de la Mujer desde 1988 a través de los sucesivos Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Con el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1997-2000, se crea en 1998 el Plan de Acción Contra la Violencia Doméstica, que promueve por primera vez la coordinación entre administraciones para impulsar medidas concretas contra la VD. Asimismo, establece la necesidad de una recogida de datos sistematizada, incluyendo la realización de una macroencuesta de violencia de género que recopile información representativa a nivel nacional de su incidencia y su relación con diferentes factores individuales y socioeconómicos. Dicho plan culmina con la aprobación en 2004 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Además de endurecer las penas contra los maltratadores, esta ley promovió la financiación de servicios de ayuda a las víctimas, programas de formación para profesionales sanitarios y jueces, y campañas educativas y e institucionales para concienciar a la sociedad sobre esta lacra. El cuadro 1 muestra cómo las denuncias, las llamadas a servicios de emergencia y el número de mujeres inscritas en el teléfono especial de ayuda a las víctimas de violencia de género se han incrementado notablemente tras la aprobación de esta ley. Sin embargo, esta tendencia creciente se ha moderado con la recesión, que ha venido acompañada de una reducción de los recursos de ayuda a las víctimas.

Las macroencuestas de violencia de género proporcionan, para cada año, muestras amplias y representativas, a nivel nacional

³ Aunque se realizaron dos macroencuestas adicionales en 2011 y 2014, no se han utilizado en este análisis dadas las importantes diferencias metodológicas tanto en el diseño como en la implementación de estas encuestas respecto a las de los años anteriores.

CUADRO 1

INDICADORES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN ESPAÑA

Año	<i>Mujeres asesinadas por su pareja (actual o anterior)</i>			<i>Número de denuncias*</i>	<i>Núm. usuarias de servicio de asistencia a mujeres maltratadas</i>	<i>Núm. llamadas de emergencia</i>
	<i>Todas</i>	<i>Conviviendo</i>	<i>Sin denuncia previa</i>			
1999	54					
2000	63					
2001	50					
2002	54			47.165		
2003	71	55		56.484		
2004	72	48		67.171		
2005	57	36		72.098	2.374	
2006	69	45	36	80.751	5.661	
2007	71	47	40	126.293	8.787	15.715
2008	76	40	45	142.125	12.274	74.951
2009	56	35	33	135.540	13.696	68.541
2010	73	46	41	134.105	8.830	67.696
2011	61	39	40	134.002	9.939	70.679
2012	52	37	38	128.477	9.405	55.810
2013	54	29	30	124.893	10.426	58.268
2014	54	35	30	126.742	10.502	68.612

Nota: *Hasta 2006, solo se incluyen denuncias policiales, no en el juzgado.

Fuentes: Observatorio de Violencia de Género en España, Ministerio de Justicia y Ministerio del Interior.

y regional, de mujeres adultas residentes en España. Estas encuestas se realizaron telefónicamente. Los datos originales para estos tres períodos contienen 69.627 observaciones. La muestra utilizada en nuestro análisis se ha limitado a mujeres de menos de 65 años, que conviven con su pareja y que no están estudiando. Además, hemos eliminado las observaciones de aquellas mujeres que declaran haber tenido en su vida más de dos parejas⁴, así como las observaciones para las que falte información para alguna de las variables del estudio. El tamaño muestral se reduce a 32.410 observaciones. Las macroencuestas incluyen información sobre violencia sufrida por las mujeres y la persona que la inflige, así como características sociodemográficas de la mujer y de su pareja⁵.

⁴ De esta forma, nos quedamos con una muestra de mujeres lo más homogénea posible, lo que nos permite obtener un efecto más claro de las variables de interés.

⁵ Lamentablemente, no disponemos de información sobre la nacionalidad de la mujer y su pareja excepto para 2006, por lo que no se tiene en cuenta en el análisis.

Las macroencuestas hacen uso de la metodología generalmente aceptada para medir la exposición de la mujer a la violencia a manos de su pareja. El método predominante para estimar la prevalencia de cualquier forma de violencia consiste en plantear a la encuestada preguntas directas sobre si ha experimentado situaciones específicas de violencia en un determinado periodo de tiempo. La alternativa de plantear preguntas más genéricas sobre si la encuestada ha sido “maltratada” o ha experimentado “violencia doméstica” o “agresión sexual” tiende a disuadir más a la hora de responder (World Health Organization, 2013). La información sobre VD sufrida por la encuestada se recopila mediante un módulo de preguntas de respuesta múltiple dirigido a todas aquellas mujeres que tienen pareja en el momento de la entrevista. Este módulo se compone de una lista de 26 comportamientos que constituyen VD. Cada encuestada debe indicar qué comportamientos de dicha lista han experimentado en

CUADRO 2

CATEGORÍAS DE MALTRATO GRAVE EN LAS MACROENCUESTAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO PARA ESPAÑA

<i>Comportamiento</i>	<i>Maltrato físico</i>	<i>Maltrato no físico</i>
Le impide ver a la familia o tener relaciones con amigos, vecinos		×
Le priva del dinero suficiente para mantenerse		×
Le insulta o amenaza	×	
Decide las cosas que Vd. puede o no hacer		×
Insiste en tener relaciones sexuales aunque sepa que Vd. no tiene ganas	×	
No tiene en cuenta las necesidades de Vd.		×
En ciertas ocasiones le produce miedo		×
Cuando se enfada llega a empujar o golpear	×	
Desprecia su capacidad		×
Critica las cosa que Vd. Hace		×
Ironiza o no valora sus creencias		×
No valora el trabajo que realiza		×
Delante de sus hijos dice cosas para no dejarle a Vd. en buen lugar		×

Fuentes: Observatorio de Violencia de Género en España, Ministerio de Justicia y Ministerio del Interior.

el período de referencia y, en caso afirmativo, con qué frecuencia (frecuentemente, a veces, rara vez) y por quién (pareja, pariente que convive en el hogar, otra persona que convive en el hogar). Al igual que Anderberg *et al.* (2016), nos centramos en aquellos comportamientos que suponen maltrato grave y que, en el caso de las macroencuestas para España, corresponden a 13 de los 26 comportamientos de la lista (véase Tur-Prats, 2016). Con dicha información, construimos dos variables binarias de VD, física y no física, que son iguales a uno si la encuestada atribuye que su pareja ha ejercido sobre esta “frecuentemente” o “a veces” alguno de los comportamientos que supone maltrato grave en las categorías correspondientes a maltrato físico o no físico, respectivamente⁶. Estudios previos (véase Macmillan y Gartner, 1999) han destacado las diferentes formas cualitativas de VD y la relación diferencial de distintos

⁶ Es importante señalar que las medidas obtenidas con esta metodología no aportan información alguna sobre la intensidad del maltrato. En particular, para dos mujeres cuyo indicador de VD vale uno pero una de ellas ha experimentado un número mayor de los comportamientos listados que la otra, no es posible concluir cuál de las dos ha experimentado una situación más grave de maltrato. Con la información de que se dispone sobre VD no es posible usar técnicas de componentes principales para generar una medida sintética de VD que mida la intensidad del maltrato.

tipos de violencia con factores individuales y de pareja y con comportamientos específicos. El cuadro 2 muestra la lista de comportamientos con los que se han construido nuestros dos indicadores de VD.

Por otra parte, en el cuadro 3 se descompone la tasa de VD por tipo y año. Cerca del 11,7 por ciento de las mujeres encuestadas han experimentado alguna situación de maltrato grave. Cuando se diferencia entre maltrato físico y no físico, puede verse que la incidencia del maltrato físico es del 5 por ciento, alcanzando el 9,3 por ciento para el maltrato no físico. Dicha incidencia ha descendido significativamente entre 1999 y 2006 (alrededor de un año después de la entrada en vigor de la ley integral contra la violencia de género): la tasa de VD física ha pasado del 6,4 por ciento al 3,9 por ciento y la de VD no física ha pasado del 10,3 por ciento al 8,2 por ciento. Parte de la caída en 2006 puede deberse a la reforma de la ley del divorcio de 2005 que redujo los plazos y los costes del proceso (Brassiolo, 2016).

En cuanto a la dinámica geográfica, en el cuadro 4 se desagrega la incidencia de la VD por

comunidades autónomas. Esta varía significativamente por regiones, para cualquier tipo de VD, entre el 8,8 por ciento y el 14,4 por ciento. Cabe destacar que las regiones del sur de España,

cuya renta per cápita está por debajo de la media nacional (Andalucía, Castilla-La Mancha, Extremadura y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla) muestran las mayores tasas de VD.

CUADRO 3

VIOLENCIA DOMÉSTICA (VD) POR AÑO Y TIPO

Año	Nº obs.	Tipo de VD		
		Ambas	Física	No física
1999	9.379	13,40	6,42	10,35
2002	9.934	12,39	5,18	9,92
2006	13.097	9,96	3,92	8,20
Total	32.410	11,70	5,03	9,35
Contraste de indep. (χ^2)		69,10	71,80	35,30

Fuentes: Cálculos propios con las macroencuestas de VG, 1999, 2002, 2006.

CUADRO 4

VIOLENCIA DOMÉSTICA (VD) POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y TIPO

CC.AA.	Nº obs.	Tipo de VD		
		Ambas	Física	No física
Andalucía	5.345	12,95	5,97	10,10
Aragón	1.355	8,78	3,03	7,38
Asturias	958	11,27	3,86	9,60
Baleares	886	10,50	4,51	8,24
Canarias	1.174	12,44	5,79	9,63
Cantabria	823	9,48	3,89	7,53
Castilla-La Mancha	1.299	14,40	6,47	11,39
Castilla y León	1.653	12,70	6,05	9,38
Cataluña	3.841	10,34	4,17	8,49
Comunitat Valenciana	2.609	11,73	4,98	9,08
Extremadura	847	13,93	6,61	10,39
Galicia	2.154	11,23	4,83	9,24
Madrid	4.868	11,89	4,87	9,98
Murcia	948	12,03	4,85	9,81
Navarra	843	9,96	3,91	7,59
Euskadi	1.516	10,95	4,88	8,64
La Rioja	463	9,50	4,10	7,99
Ceuta y Melilla	828	13,29	6,16	10,39
Contraste de indep. (χ^2)		55,10	53,60	34,10

Fuentes: Cálculos propios con las macroencuestas de VG, 1999, 2002, 2006.

Con el objetivo de profundizar el análisis, en el cuadro 5 se presentan los principales estadísticos descriptivos dependiendo de si se ha sufrido o no VD. Lo más reseñable es que en promedio las características de las mujeres, de sus parejas y del hogar son significativamente diferentes entre las que sufren o no maltrato, y estas diferencias son más marcadas en el caso de maltrato físico. Las mujeres víctimas de maltrato por su pareja tienen en promedio mayor edad y menor nivel educativo que las mujeres que no sufren maltrato. Asimismo, las parejas de mujeres maltratadas tienden de forma significativa a tener mayor edad y menor nivel educativo que las parejas de mujeres no maltratadas. En particular, muchas mujeres maltra-

tadas tienen apenas estudios primarios y muy pocas tienen estudios universitarios. Este mismo patrón de menor educación se observa también para los maltratadores. Asimismo, el efecto diferencial de la mayor edad de los cónyuges en la incidencia del maltrato sugiere diferencias importantes en el riesgo de maltrato por cohortes de edad. Estas correlaciones negativas entre los niveles educativos de ambos cónyuges y el maltrato se mantienen incluso después de condicionar en las edades respectivas.

Otro aspecto de interés es la gran diferencia en la distribución de renta en hogares con y sin maltrato: la renta de los hogares con maltrato es sustancialmente más baja, en conso-

CUADRO 5

MEDIAS DE CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES Y DEL HOGAR SEGÚN TIPO DE VD

	<i>Ninguna</i>	<i>Cualquiera</i>	<i>Física</i>	<i>No física</i>
Edad de la mujer				
18-29 años	0,09	0,07***	0,07***	0,07***
30-49 años	0,59	0,53***	0,47***	0,54***
50-64 años	0,32	0,40***	0,46***	0,39***
Educación de la mujer				
Primaria o menos	0,59	0,71***	0,80***	0,73***
Secundaria	0,21	0,16***	0,11***	0,15***
Universitaria	0,20	0,13***	0,09***	0,12***
Edad de su pareja				
18-29 años	0,05	0,03***	0,03***	0,03***
30-49 años	0,56	0,48***	0,43***	0,48***
50-64 años	0,32	0,39***	0,42***	0,39***
+ 65 años	0,07	0,10***	0,12***	0,10***
Educación de su pareja				
Primaria o menos	0,59	0,71***	0,77***	0,70***
Secundaria	0,21	0,15***	0,14***	0,16***
Universitaria	0,19	0,13***	0,09***	0,14***
Tamaño del hogar	3,55	3,69***	3,69***	3,69***
Casada (\$/n)	0,95	0,95	0,95	0,94
Renta del hogar				
Por debajo de la media	0,11	0,19***	0,23***	0,19***
En la media	0,27	0,30***	0,30**	0,29**
Por encima de la media	0,62	0,51***	0,47***	0,52***
Municipio grande	0,24	0,24	0,23	0,25*

Notas: *, **, *** indican diferencias significativas respecto a ausencia de VD al 10, 5 y 1% respectivamente.

Fuentes: Cálculos propios con las macroencuestas de VG, 1999, 2002, 2006.

nancia con las teorías de recursos absolutos de Gelles (1976) por las que la carencia de recursos en el hogar aumenta el riesgo de maltrato. No hay diferencias en el estado civil por situación de maltrato ni por tamaño de municipio, y el tamaño del hogar es apenas algo mayor en presencia de maltrato.

El cuadro 6 muestra que la incidencia de la VD difiere sustancialmente en función del estatus laboral de cada miembro de la pareja. Es menos frecuente que la mujer trabaje cuando sufre maltrato y, en menor medida, es también menos habitual que el varón trabaje si éste es maltratador. Cabría esperar entonces una menor frecuencia del maltrato cuando la mujer trabaja; pero cuando consideramos la interacción entre el estatus laboral de la mujer y de su pareja, vemos que no es necesariamente así. Si la mujer trabaja, el maltrato sucede con menor frecuencia, aunque solamente si su pareja trabaja también. Pero si la mujer trabaja pero su pareja no, la probabilidad de maltrato es mayor.

En resumen, la evidencia descriptiva indica que las características sociodemográficas de la mujer y de su pareja difieren dependiendo de que haya o no maltrato. En particular, ambos cónyuges tienden a tener mayor edad, menor nivel de educación y menor renta. Cabe destacar que el maltrato de pareja está correlacionado con el estatus

laboral de la mujer y de su pareja y con la interacción entre estos. Obviamente, estas regularidades expresan solo correlaciones marginales, que pueden reflejar diferencias, observadas y no observadas, en características individuales y demográficas. Por ello, no se pueden deducir efectos causales.

También utilizamos datos complementarios para controlar por efectos geográficos y para explotar fuentes de variación exógena que nos permitan resolver los sesgos de endogeneidad potenciales en las situaciones laborales de los cónyuges y en la renta del hogar. Para controlar por diferencias geográficas, disponemos de información provincial del PIB per cápita (Fuente: Instituto Nacional de Estadística –INE–) y de la densidad de población (Fuente: *Censo de Población*, INE). En cuanto a las variables de empleo, hemos construido las tasas de empleo y desempleo por año, provincia, grupo de edad y sexo (Fuente: *Encuestas de Población Activa*, INE). Estas tasas han sido calculadas como la fracción de la población total en cada año y provincia para ese grupo de edad y sexo que está trabajando o desempleada, respectivamente. En cuanto a la información geográfica de renta, hemos calculado la fracción de hogares pobres (aquellos cuya renta está una desviación estándar por debajo de la media nacional) por año, comunidad autónoma y tamaño de municipio (Fuente: *Encuestas de Presupuestos Familiares*, INE).

CUADRO 6

SITUACIÓN LABORAL SEGÚN TIPO DE VD

	<i>Ninguna</i>	<i>Cualquiera</i>	<i>Física</i>	<i>No física</i>
Mujer trabaja	0,42	0,34***	0,31***	0,35***
Varón trabaja	0,84	0,78***	0,74***	0,78***
Ambos trabajan	0,39	0,30***	0,26***	0,31***
Mujer no trabaja, varón trabaja	0,45	0,48***	0,48***	0,47**
Mujer trabaja, varón no trabaja	0,03	0,04***	0,05***	0,04***
Ninguno trabaja	0,13	0,18***	0,21***	0,18***

Notas: *, **, *** denotan diferencias significativas respecto a ausencia de VD al 10, 5 y 1% respectivamente.

Fuentes: Cálculos propios con las macroencuestas de VG, 1999, 2002, 2006.

4. MODELO EMPÍRICO

El modelo de interés es el siguiente⁷. Sea VD la variable que indica si la mujer sufre VD, y que toma el valor 1 en caso afirmativo y 0 en caso contrario. El proceso que determina la probabilidad de que VD sea igual a 1 viene caracterizado por el siguiente modelo:

$$VD = 1(\alpha_0 + \alpha_1 f + \alpha_2 p + \alpha_3 f \times p + X' \delta + v \geq 0),$$

donde 1(.) denota la función indicador, X es un vector de variables exógenas, f es una variable binaria que toma el valor 1 si la mujer está empleada y 0 si no, y p toma el valor uno si el cónyuge está empleado y 0 si no. La variable $f \times p$ es la interacción entre ambas, y su inclusión nos permite captar efectos diferenciales del empleo de la mujer dependiendo de si el cónyuge trabaja o no, así como también efectos del empleo del cónyuge dependiendo de la situación laboral de la mujer.

El problema de endogeneidad previamente explicado se tiene en cuenta mediante la especificación de dos ecuaciones adicionales que explican el empleo de la mujer y del hombre, respectivamente:

$$f = 1(Z_1' \lambda_1 + \varepsilon_1 \geq 0),$$

$$p = 1(Z_2' \lambda_2 + \varepsilon_2 \geq 0).$$

Suponemos que los errores ($v, \varepsilon_1, \varepsilon_2$) se distribuyen conjuntamente como una normal, permitiendo correlación entre los mismos. Nótese que si la correlación entre los errores fuera igual a 0, se podrían obtener estimaciones consistentes de los parámetros del modelo para VD estimando simplemente un modelo *probit* uniecuacional. Z_1 y Z_2 son vectores de variables exógenas, que incluyen las variables X , pero que además incluyen las restricciones de exclusión, esto es, variables que no tienen un efecto directo sobre VD.

⁷ Para más detalles, véase Alonso-Borrego y Carrasco (2017).

Los parámetros del modelo se estiman conjuntamente por Máxima Verosimilitud. A diferencia de los modelos lineales, los parámetros estimados no proporcionan directamente una medida de los efectos marginales de las variables explicativas. En nuestro caso, estamos particularmente interesados en el efecto de las variables binarias de empleo de la mujer y del cónyuge. Así por ejemplo, el efecto del empleo femenino en la probabilidad de VD (evaluado en el valor medio del resto de regresores, $\bar{X}$) cuando el cónyuge está empleado, viene dado por la diferencia:

$$\begin{aligned} & \widehat{Pr}(VD = 1 | f = 1, p = 1, \bar{X}) - \widehat{Pr}(VD = 1 | f = 0, p = 1, \bar{X}) \\ &= \Phi(\hat{\alpha}_0 + \hat{\alpha}_1 + \hat{\alpha}_3 + \bar{X}' \hat{\delta}) - \Phi(\hat{\alpha}_0 + \hat{\alpha}_2 + \bar{X}' \hat{\delta}) \end{aligned}$$

donde $\Phi(\cdot)$ denota la función de distribución acumulada normal estándar univariante. De forma similar, el efecto del empleo femenino cuando el cónyuge no está empleado viene dado por:

$$\Phi(\hat{\alpha}_0 + \hat{\alpha}_1 + \bar{X}' \hat{\delta}) - \Phi(\hat{\alpha}_0 + \bar{X}' \hat{\delta})$$

5. RESULTADOS

En esta sección presentamos los resultados de nuestras estimaciones. Estimamos por separado modelos para la probabilidad de VD física y no física (cuadros 7 y 8, respectivamente). Entre las variables explicativas para los modelos de VD se encuentran las siguientes: educación de la mujer y de su cónyuge, un indicador de si la educación de la mujer es mayor que la de su cónyuge, edad de la mujer, número de miembros del hogar, un indicador de si el municipio de residencia tiene más de 200.000 habitantes, un indicador de si la renta del hogar está por debajo de la media y, por último, el logaritmo de la renta provincial y de la densidad de población.

CUADRO 7

ESTIMACIONES DEL RIESGO DE VD FÍSICA

	<i>Uniecuacional VD física</i>	<i>Multiecuacional VD física</i>	<i>Empleo de la mujer</i>	<i>Empleo del varón</i>	<i>Renta baja</i>
Mujer trabaja	0,1359*	-0,1267			
Varón trabaja	-0,0058	-0,1585*			
Mujer trabaja y varón trabaja	-0,1817*	-0,1818*			
Tamaño del hogar	0,0472***	0,0416***	-0,0761***	0,0179*	-0,0263***
Edad mujer 30-49	0,0147	-0,0094	0,0194		
Edad mujer 50-64	0,1899***	0,096	-0,0641		
Mujer: Educ. Secundaria	-0,1309***	-0,1002*	0,3804***		-0,3373***
Mujer: Educ. Universitaria	-0,1358*	-0,0511	0,9975***		-0,5360***
Varón: Educ. Secundaria	-0,1429***	-0,1542***	0,0405*	0,1983***	-0,4602***
Varón: Educ. Universitaria	-0,2435***	-0,2607***	0,0252	0,4936***	-0,7294***
ln(PIB per cápita provincial)	-0,0815	-0,0818	-0,1051*	-0,0453	-0,2459***
Densidad de pobl. provincial	0,0145	0,0104	-0,0195*	0,0254*	0,0059
Mujer más educ. que varón		0,0214			
Hogar de renta baja	0,2566***	-0,0477	-0,3871***		
Municipio grande	0,0428	0,0383			
Y3	-0,0897***	-0,0932***			
RNorMed	-0,0945***	-0,1078***			
Edad varón 30-49			-0,1765***	-0,1193	-0,1456*
Edad varón 50-64			-0,2322***	-0,3088***	-0,0701
Edad varón 65+			-0,3044***	-0,5474***	-0,0927
Tasa empleo femenino			1,4676***	1,0019***	-0,4213***
Tasa desempleo femenino			-0,4568*	1,0429***	0,1227
Tasa empleo masculino			0,3960***	2,2619***	-1,0646***
Tasa desempleo masculino			0,1810	1,4885***	-0,0692
% hogares renta baja					1,6177***
Contrastes de significación (p-valor)					
Indicadores de empleo	0,0316*	0,0002***			
Edad de la mujer	0,0000***	0,0403*	0,0532*		
Educación de la mujer	0,0073***	0,1037	0,0000***		0,0000***
Edad del varón			0,0003***	0,0000***	0,0079***
Educación del varón	0,0000***	0,0000***	0,1963	0,0000***	0,0000***
Tasas de empleo y desempleo			0,0000***	0,0000***	0,0000***
Coeficientes de correlación entre ecuaciones					
VD física			0,1652*	0,0736*	0,1417*
Empleo de la mujer				0,0340*	0,0581
Empleo del varón					-0,3559***

Notas: *, **, *** denotan significación al 10, 5 y 1%, respectivamente.

Fuentes: Cálculos propios con las macroencuestas de VG, 1999, 2002, 2006.

CUADRO 8

ESTIMACIONES DEL RIESGO DE VD NO FÍSICA

	<i>Uniecuacional VD no física</i>	<i>Multiecuacional VD no física</i>	<i>Empleo de la mujer</i>	<i>Empleo del varón</i>	<i>Renta baja</i>
Mujer trabaja	0,0817	-0,1848			
Varón trabaja	-0,0276	-0,1252			
Mujer trabaja y varón trabaja	-0,1164*	-0,093			
Tamaño del hogar	0,0453***	0,0362***	-0,0761***	0,0178**	-0,0265***
Edad mujer 30-49	0,0877**	0,0681*	0,0209		
Edad mujer 50-64	0,1676***	0,1156**	-0,0595		
Mujer: Educ. Secundaria	-0,1250***	-0,1019**	0,3778***		-0,3342***
Mujer: Educ. Universitaria	-0,1945***	-0,1192*	0,9943***		-0,5355***
Varón: Educ. Secundaria	-0,0971***	-0,1249***	0,0366	0,1978***	-0,4629***
Varón: Educ. Universitaria	-0,0562	-0,0977**	0,0201	0,4942***	-0,7275***
ln(PIB per cápita provincial)	0,0143	-0,0111	-0,1095**	-0,0455	-0,2422***
Densidad de pobl. provincial	0,0151	0,0120	-0,0190*	0,0256*	0,0045
Mujer más educ. que varón	0,1342***	0,1229***			
Hogar de renta baja	0,2190***	-0,2037	-0,4410***		
Municipio grande	0,0781***	0,0731***			
Y3	-0,0770***	-0,0725***			
RNorMed	-0,0827***	-0,0845***			
			-0,1735***	-0,1166	-0,1434**
Edad varón 30-49			-0,2344***	-0,3062***	-0,0703
Edad varón 50-64			-0,3135***	-0,5477***	-0,1007
Edad varón 65+			1,4700***	1,0046***	-0,4346***
Tasa empleo femenino			-0,4544	1,0497***	0,1439
Tasa desempleo femenino			0,3670***	2,2572***	-1,0711***
Tasa empleo masculino			0,1848	1,4956***	-0,0760
Tasa desempleo masculino					1,6160***
% hogares renta baja					
Contrastes de significación (p-valor)					
Indicadores de empleo	0,0449*	0,0030***			
Edad de la mujer	0,0001***	0,0991*	0,0002***		0,0000***
Educación de la mujer	0,0000***	0,0484**	0,0000***		0,0002***
Edad del varón			0,0002***	0,0000***	0,0000***
Educación del varón	0,0055***	0,0005***	0,2636	0,0000***	0,0000***
Tasas de empleo y desempleo			0,0000***	0,0000***	0,0000***
Coeficientes de correlación entre ecuaciones					
VD no física			0,1564*	0,0108	0,2193***
Empleo de la mujer				0,0288	0,0879
Empleo del varón					-0,3566***

Notas: *, **, *** denotan significación al 10, 5 y 1%, respectivamente.

Fuentes: Cálculos propios con las macroencuestas de VG, 1999, 2002, 2006.

Para poner de manifiesto la importancia de tener en cuenta los problemas de endogeneidad, la primera columna de dichas tablas presenta las estimaciones en las que dicha endogeneidad no se tiene en cuenta, mientras que el resto de columnas presentan los resultados del modelo multiecuacional para la probabilidad de VD (segunda columna) y para las probabilidades de empleo de la mujer y su pareja (tercera y cuarta columnas). Los efectos marginales del estatus laboral de cada cónyuge sobre cada tipo de VD se presentan en el cuadro 9.

Los resultados de las estimaciones del modelo *probit* uniecuacional para la violencia física muestran un coeficiente positivo y significativo del empleo de la mujer, y un coeficiente negativo y significativo para la interacción entre el empleo de la mujer y de su cónyuge, mientras que el coeficiente del empleo del cónyuge es no significativo. Estos resultados indican que, condicional en el resto de variables del modelo, aquellas parejas en las que la mujer trabaja pero su cónyuge no presentan mayor riesgo de violencia que parejas en las que ninguno de los cónyuges trabaja. Sin embargo, el efecto del empleo de la mujer cambia de signo cuando el cónyuge también trabaja, y el riesgo de VD física es menor solo cuando ambos cónyuges están empleados. Por tanto, el mero hecho de que la mujer esté empleada no la hace menos vulnerable a sufrir VD, ya que dicho efecto depende del estatus laboral de su cónyuge. Estos resultados

están en línea con los obtenidos por MacMillan y Gartner (1999) y Terrazas-Carrillo y McWhirter (2015).

Los resultados de los modelos *probit* multiecuacionales, en los que se tiene en cuenta la endogeneidad entre el riesgo de VD y la situación laboral de los cónyuges, se presentan en el cuadro 7. En este caso, se estiman conjuntamente las tres ecuaciones: VD, empleo de la mujer y empleo de su pareja. Como se indicó anteriormente, imponemos las restricciones de exclusión de que mientras las tasas de empleo femeninas y masculinas provinciales por edad y sexo afectan directamente a las probabilidades de empleo de los cónyuges, no afectan a la probabilidad de maltrato. Dichas restricciones de exclusión son similares a las utilizadas por Aizer (2010) y Anderberg *et al.* (2016). La idea consiste en explotar la información sobre las condiciones del mercado de trabajo local, que ayudan a predecir el estatus laboral individual pero que no están correlacionadas con las características de los individuos que afectan al riesgo de sufrir VD. La significación de los coeficientes de correlación entre los términos de error de las ecuaciones de VD y estatus laboral estimados en el modelo multiecuacional confirma la endogeneidad de los estatus laborales en la ecuación de VD.

A diferencia de lo que se obtiene en el modelo *probit* uniecuacional, las estimaciones del modelo multiecuacional para la violencia

CUADRO 9

EFECTOS MARGINALES ESTIMADOS DEL EMPLEO DE CADA CÓNYUGE EN LA VD

<i>Efecto del empleo de la mujer</i>		
	<i>Física</i>	<i>No física</i>
Varón no trabaja	-0,0157	-0,0439
Varón trabaja	-0,0254*	-0,0491**
<i>Efecto del empleo del varón</i>		
	<i>Física</i>	<i>No física</i>
Mujer no trabaja	-0,0191*	-0,0219
Mujer trabaja	-0,0289**	-0,0272*

Notas: *, **, *** denotan significación al 10, 5 y 1%, respectivamente. Los efectos marginales se han calculado en base al año 2006.

Fuentes: Cálculos propios con las macroencuestas de VG, 1999, 2002, 2006.

cia física indican que el coeficiente estimado para el empleo del varón es significativamente negativo, mientras que el empleo de la mujer no aumenta el riesgo de sufrir violencia física. De hecho, el efecto del empleo de la mujer depende crucialmente del estatus laboral de su pareja. En particular, el hecho de que la mujer esté empleada no reduce el riesgo de violencia física cuando su pareja no lo está, pero sí reduce dicho riesgo cuando su pareja está empleada. Por tanto, según estos resultados, la situación laboral del varón juega un papel fundamental: las mujeres con parejas que trabajan afrontan un riesgo de sufrir violencia física significativamente menor que las mujeres cuyas parejas no trabajan, siendo este riesgo incluso menor cuando la mujer trabaja también.

Las diferencias entre los resultados del efecto del empleo entre el modelo uniecuacional y el multiecuacional son cualitativamente similares para el caso de la violencia no física. En este caso, aunque los efectos del empleo no son individualmente significativos, sí lo son conjuntamente.

Para cuantificar la magnitud de los efectos de la situación laboral en el modelo multiecuacional, calculamos los efectos marginales tomando como referencia los valores medios de las variables para el año 2006. El Cuadro 7 muestra que el principal factor en la reducción del riesgo de violencia física para la mujer es que el varón esté trabajando. Solamente en ese caso, el efecto moderador del empleo de la mujer sobre la VD se pone de manifiesto: que la mujer trabaje reduce la probabilidad de sufrir VD, tanto física como no física, en 2,5 y 4,9 p.p., respectivamente, pero solamente si el hombre está empleado. Por otra parte, que el hombre trabaje reduce significativamente el riesgo de abuso físico en 2,9 y 1,9 p.p. dependiendo de que la mujer trabaje o no. Esto implica, según nuestros cálculos para 2006, que mientras que la probabilidad media de maltrato es del 3,9 por ciento en hogares en que el hombre no trabaja, dicha probabilidad bajaría al 2 por ciento en hogares en que solo el hombre trabaja y al 1 por ciento en hogares en que ambos cónyuges trabajan, una magnitud sustancial dado que la tasa media de abuso físico fue del 3,9 por ciento en 2006.

Los resultados indican por tanto que el empoderamiento de la mujer por sí solo no garantiza una reducción del riesgo de maltrato

(consistente con la teoría del contraataque). Hace falta una actitud proactiva por parte del varón. Así, familias más igualitarias en términos de estatus laboral, en las que ambos cónyuges trabajan, presentan la menor incidencia de la VD. Es más probable que estas parejas compartan valores que cuestionen los roles de género más tradicionales, particularmente los asociados al papel dominante del varón y su actitud ante la violencia.

Finalmente, comentamos el efecto de otras variables incluidas en el modelo. En primer lugar, respecto a la renta (otra variable cuya potencial endogeneidad ha sido tenida en cuenta), encontramos un efecto positivo para los hogares cuya renta está por debajo de la renta media, pero dicho efecto desaparece una vez que se tienen en cuenta los problemas de endogeneidad. Por otra parte, encontramos que el riesgo de sufrir VD no física aumenta con la edad de la mujer, aunque dicho efecto es más débil en el caso de la violencia física. Respecto a la educación, nuestros resultados indican que la educación del cónyuge tiene un efecto reductor más importante sobre la VD que la propia educación de la mujer. También encontramos que las discrepancias entre los niveles de educación de los cónyuges solo tienen un efecto significativo sobre la probabilidad de VD no física. En particular, si la mujer tiene un nivel de educación mayor que el de su cónyuge, el riesgo de maltrato no físico se incrementa. Por último, el tamaño del hogar influye positivamente en los dos tipos de VD. Podemos pensar que esta variable está midiendo de manera imperfecta el efecto de los hijos (Becker, Landes y Michael, 1977). El efecto esperado de los hijos en la probabilidad de VD es ambiguo, ya que depende del valor relativo de los mismos para cada cónyuge. El efecto positivo encontrado sugiere dos posibles canales por el que se incrementa el riesgo de VD. Por una parte, los hijos aumentan las responsabilidades familiares, sobre todo de la mujer, disminuyendo su nivel de utilidad de reserva. Por otra parte, los hijos aumentan el nivel de tensión dentro del hogar, contribuyendo de esta forma a aumentar el riesgo de VD.

6. CONCLUSIONES

En este artículo abordamos la estimación del efecto causal de la situación laboral de la

mujer y de su cónyuge en la probabilidad de VD. Para ello utilizamos datos de sección-cruzada de las *Macroencuestas sobre Violencia de Género* para los años 1999, 2002 y 2006. Consideramos explícitamente el posible efecto diferencial del estatus laboral de cada cónyuge dependiendo de la situación laboral del otro. También consideramos por separado VD física y no física y condicionamos en variables como la renta del hogar, la edad de la mujer, el nivel de educación de ambos cónyuges, y características del área de residencia del hogar.

Nuestros resultados confirman la necesidad de tener en cuenta la endogeneidad entre las variables de empleo y la VD, tanto física como no física. En ese caso, obtenemos evidencia del papel primordial que juega el estatus laboral del varón, sobre todo en la VD física: aquellas mujeres cuya pareja está trabajando son mucho menos vulnerables a sufrir VD que las mujeres cuyos cónyuges no trabajan, y menos aún si ellas también trabajan. Cuantitativamente, la probabilidad de maltrato para este tipo de mujeres se reduce a menos de la mitad. Este resultado está en línea con el uso instrumental de la violencia predicho por las teorías del contraataque, según las cuales el hombre inflige violencia cuando percibe una mejora relativa en la posición de la mujer en el hogar que pueda cuestionar su rol tradicional como sustentador principal.

Estos resultados sugieren en primer lugar medidas de política en el largo plazo, como políticas educativas encaminadas a promover la igualdad de género efectiva, que transmitan los valores de igualdad de género desde la infancia. Asimismo, se deberían promover políticas de igualdad que garanticen la autonomía y el empoderamiento de la mujer a través del empleo.

Pero nuestros resultados sugieren, en segundo lugar, la existencia de colectivos más vulnerables (parejas con mayor riesgo de exclusión social en las que el varón no trabaja), para las que es urgente implementar políticas en el corto plazo. Estas deben articularse en torno a la prevención y al refuerzo legal de mecanismos preventivos de disuasión de la violencia, así como a la extensión de procedimientos de acogida y ayuda para las víctimas y sus hijos.

Este estudio presenta limitaciones debido fundamentalmente a las características de los

datos utilizados. En particular, no tenemos información sobre el historial familiar relativo a situaciones de violencia vividas durante la infancia de los cónyuges. Dicha información sobre las pautas de violencia en las familias de origen de los cónyuges permitiría entender los mecanismos de largo plazo que pueden desencadenar situaciones de VD. Además, permitiría estudiar efectos intergeneracionales de la VD (Bowlus y Seitz, 2006), así como analizar hasta qué punto el emparejamiento selectivo es importante (Pollak, 2004).

Por otra parte, la falta de datos de panel (observaciones repetidas de las mismas familias a lo largo del tiempo) hace que no podamos analizar ciertos efectos dinámicos de interés, como por ejemplo, si los efectos del empleo son de corto o de largo plazo, al no disponer del historial laboral de los individuos (Tauchen y Witte, 1995).

BIBLIOGRAFÍA

AIZER, A. (2010), "The Gender Wage Gap and Domestic Violence", *The American Economic Review*, 100: 1847-1859.

ALMLUND, M.; DUCKWORTH, A. L.; HECKMAN, J., y T. KAUTZ (2011), "Personality Psychology and Economics", en E.A. HANUSHEK, S. MACHIN y L. WOESSMANN (eds.), *Handbook of the Economics of Education Volume 4*: 1-181.

ALONSO-BORREGO, C., y R. CARRASCO (2017), "Does the Breadwinner's Gender Matter? Employment and the Risk of Domestic Violence", *Applied Economics*, 49(50): 5074-5091.

AMEMIYA, T. (1985), *Advanced Econometrics*, Basil Blackwell, Oxford.

ANDERBERG, H.; RAINER, J.; WADSWORTH, J., y T. WILSON (2016), "Unemployment and Domestic Violence: Theory and Evidence", *The Economic Journal*, 126: 1947-1979.

ANDERSON, K. L. (1997), "Gender, Status, and Domestic Violence: An Integration of Feminist and Family Violence Approaches", *Journal of Marriage and Family*, 59(3): 655-669.

BECKER, G. S. (1965), "A Theory of the Allocation of Time", *The Economic Journal*, 75: 439-519.

— (1973), "A Theory of Marriage: Part I", *The Journal of Political Economy*, 81(4): 813-846.

BECKER, G. S.; LANDES, E. M., y R. T. MICHAEL (1977), "An Economic Analysis of Marital Instability", *The Journal of Political Economy*, 85(6), 1141-1187.

BHATTACHARYYA, M.; BEDI, A. S., y A. CHHACHHI (2011), "Marital Violence and Women's Employment and Property Status: Evidence from North Indian Villages", *World Development*, 39(9): 1676-1689.

BOBONIS, G. J.; GONZÁLEZ-BRENES, M., y R. CASTRO (2013), "Public Transfers and Domestic Violence: The Roles of Private Information and Spousal Control", *American Economic Journal: Economic Policy*, 5(1): 179-205.

BOWLUS, A. J., y S. SEITZ (2006), "Domestic Violence, Employment, and Divorce", *International Economic Review*, 47: 1113-1149.

BRASSIOLO, P. (2016), "Domestic Violence and Divorce Law: When Divorce Threats Become Credible", *Journal of Labor Economics*, 34(2): 443-477.

CHIN, Y. (2012), "Male Backlash, Bargaining, or Exposure Reduction?: Women's Working Status and Physical Spousal Violence in India", *Journal of Population Economics*, 25(1): 175-200.

COLEMAN, D. H., y M. A. STRAUS (1986), "Marital Power, Conflict, and Violence in a Nationally Representative Sample of American Couples", *Violence and Victims*, 1(2): 141-157.

COMISIÓN EUROPEA (2010), "Domestic Violence Against Women Report", *Special Eurobarometer* 344.

DEMARIS, A.; BENSON, M.; FOX, G.; HILL, T., y J. VAN WYK (2003), "Distal and Proximal Factors in Domestic Violence: A Test of an Integrated Model", *Journal of Marriage and Family*, 65(3): 652-667.

FARMER, A., y J. TIEFENTHALER (1996), "Domestic Violence: The Value of Services as Signals", *The American Economic Review Papers and Proceedings*, 86(2): 274-279.

— (1997), "An Economic Analysis of Domestic Violence", *Review of Social Economy*, 55(3): 337-358.

GARCÍA-MORENO, C.; HEISE, L.; JANSEN, H. A. F. M.; ELLSBERG, M., y C. WATTS (2005), "Violence Against Women", *Science*, 310(5752): 1282-1283.

GELLES, R. (1976), "Abused Wives: Why do They Stay?", *Journal of Marriage and Family*, 38(4), 659-668.

HECKMAN, J., y T. KAUTZ (2012), "Hard Evidence on Soft Skills", *Labour Economics*, 19(2): 451-464.

HIDROBO, M.; PETERMAN, A., y L. HEISE (2016), "The Effect of Cash, Vouchers, and Food Transfers on Intimate Partner Violence: Evidence from a Randomized Experiment in Northern Ecuador", *American Economic Journal: Applied Economics*, 8(3): 284-303.

HORNUNG, C. A.; MCCULLOUGH, B. C., y T. SUGIMOTO (1981), "Status Relationships in Marriage: Risk Factors in Spouse Abuse", *Journal of Marriage and Family*, 43(3): 675--692.

KALMIJN, M. (1994), "Assortative Mating by Cultural and Economic Occupational Status", *American Journal of Sociology*, 100(2): 422-452.

KAUKINEN, C. (2004), "Status Compatibility, Physical Violence, and Emotional Abuse in Intimate Relationships", *Journal of Marriage and Family*, 66: 452-471.

LUKE, N., y K. MUNSHI (2011), "Women as Agents of Change: Female Income and Mobility in India", *Journal of Development Economics*, 94(1): 1-17.

MACMILLAN, R., y R. GARTNER (1999), "When She Brings Home the Bacon: Labor Force Participation and the Risk of Spousal Violence Against Women?", *Journal of Marriage and Family*, 61: 947-958.

OCDE (2013), "Gender differences in well-being: Can women and men have it all?", in *How's Life? 2013: Measuring Well-being*, OECD Publishing.

OSBORNE, R. (2008), "De la «violencia» (de género) a las «cifras de la violencia»: una cuestión política", *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 15: 99-124.

POLLAK, R. (2004), "An Intergenerational Model of Domestic Violence", *Journal of Population Economics*, 17: 311-329.

RAMOS, A. (2016), "Household Decision Making with Violence: Implications for Transfer Programs", mimeo, Universitat Autònoma de Barcelona.

SCHWARTZ, C. R. (2013), "Trends and Variation in Assortative Mating: Causes and Consequences", *Annual Review of Sociology*, 39: 451-470.

TAUCHEN, H., y A. D. WITTE (1995), "The Dynamics of Domestic Violence", *The American Economic Review Papers and Proceedings*, 85(2): 414-418.

TAUCHEN, H. V.; WITTE, A. D., y S. K. LONG (1991): "Domestic Violence: A Nonrandom Affair", *International Economic Review*, 32: 491-511.

TERRAZAS-CARRILLO, E. C., y P. T. McWHIRTER (2015), "Employment Status and Intimate Partner Violence Among Mexican Women", *Journal of Interpersonal Violence*, 30(7): 1128-1152.

TUR-PRATS, A. (2016), "Unemployment and Intimate-Partner Violence: A Gender Identity Approach", mimeo, Universitat Pompeu Fabra.

VILLARREAL, A. (2007), "Women's Employment Status, Coercive Control, and Intimate Partner Violence in Mexico", *Journal of Marriage and Family*, 69(2): 418-434.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (2013), "Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and nonpartner sexual violence". ISBN 978 92 4 156462 5.

PANORAMA SOCIAL

Números publicados

2005

- N.º 1. España 2005: Debates y procesos sociales
- N.º 2. Dependencia y autonomía personal: Dilemas y compromisos

2006

- N.º 3. Infancia y juventud: Nuevas condiciones, nuevas oportunidades
- N.º 4. Envejecimiento y pensiones: La reforma permanente

2007

- N.º 5. El medio ambiente a principios del siglo XXI: ¿Crisis o adaptación?
- N.º 6. La reforma de la Universidad: Vectores de cambio

2008

- N.º 7. Las claves de la sanidad futura: Investigación y gestión
- N.º 8. Inmigrantes en España: Participación y convivencia

2009

- N.º 9. Tercer Sector y voluntariado
- N.º 10. Familias en transformación

2010

- N.º 11. Envejecimiento, adaptación y cambio social
- N.º 12. Empleo, desempleo y pobreza

2011

- N.º 13. Retos actuales de la sociedad española
- N.º 14. El ocio de los españoles



PANORAMA SOCIAL

Números publicados

2012

N.º 15. Generaciones y relaciones intergeneracionales

N.º 16. Imagen y presencia exterior de España

2013

N.º 17. La ciudadanía europea en la encrucijada

N.º 18. Las nuevas tecnologías y su impacto social

2014

N.º 19. Comida y alimentación: hábitos, derechos y salud

N.º 20. Pobreza infantil

2015

N.º 21. Educación, investigación e innovación, bases de un modelo productivo de futuro

N.º 22. Un balance social de la crisis

2016

N.º 23. Retos demográficos

N.º 24. El nuevo escenario migratorio en España

2017

N.º 25. Las desigualdades digitales. Los límites de la Sociedad Red

N.º 26. La inclusión de las personas con discapacidad en España

PUBLICACIONES DE LA FUNDACIÓN DE LAS CAJAS DE AHORROS

Últimos números publicados:

PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA

N.º 155. El negocio bancario tras las expansiones cuantitativas

PANORAMA SOCIAL

N.º 26. La inclusión de las personas con discapacidad en España

CUADERNOS DE INFORMACIÓN ECONÓMICA

N.º 264. Innovación financiera: criptoactivos y *sandbox*

SPANISH ECONOMIC AND FINANCIAL OUTLOOK

Vol. 7, N.º 3 (2018). Spain in the digital era

PAPELES DE ENERGÍA

N.º 5. Junio 2018

ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN

N.º 88. Economía sumergida y fraude fiscal en España: ¿qué sabemos? ¿qué podemos hacer?

LIBROS

Manual de regulación bancaria en España

PRECIO DE LAS PUBLICACIONES

AÑO 2018

Publicación	Suscripción*			Números sueltos**	
	Suscripción anual	Edición papel €	Edición digital	Edición papel €	Edición digital
Papeles de Economía Española	4 números	50	Gratuita	15	--
Cuadernos de Información Económica	6 números	40	Gratuita	10	--
Panorama Social	2 números	20	Gratuita	13	--
Spanish Economic and Financial Outlook	6 números	30	Gratuita	10	--
Focus	4 números	--	Gratuita	--	--
Papeles de Energía	2 números	20	Gratuita	13	--
Estudios (números sueltos)	--	--	Gratuita	12	--
Los precios incluyen el IVA. No incluyen los gastos de envío.					

* Gastos de envío: España, 7€/año; Europa, 10€/ejemplar; resto países: 20,85€/ejemplar.

** Gastos de envío: correo postal (Madrid y provincias): 1€.

Servicio de mensajería: Madrid capital, 3,45€; resto provincias, 10,44€.

Forma de pago: domiciliación bancaria, transferencia bancaria y tarjeta de crédito.

SUSCRIPCIÓN Y PEDIDOS

INTERNET: <http://www.funcas.es/Publicaciones/Publicaciones.aspx?Id=0>

E-MAIL: publica@funcas.es

Pedidos e información:

Funcas

Caballero de Gracia, 28

28013 Madrid

Teléfono: 91 596 57 18

Fax: 91 596 57 96

publica@funcas.es

www.funcas.es

P.V.P.: Edición Papel, 13 € (IVA incluido)
Edición Digital, gratuita

ISSN 1699 - 6852



9771699685007