

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

Autores: Sara Corral, María T. Tascón, Paula Castro y Borja Amor-Tapia

En general, los estudios empíricos han encontrado una correlación positiva entre la igualdad de género en el mercado laboral y el crecimiento económico. Esta relación positiva se explica por el efecto de dos factores fundamentales:

- Más recursos humanos (cualificados) en el sistema productivo mejoran esa producción,
- Mayor participación de las mujeres en el mercado laboral ayuda a mitigar el efecto del envejecimiento de la población que reduce la población activa

Por ello, la igualdad de género permite aprovechar los talentos y capacidades de hombres y mujeres, y así ayudar a conseguir los objetivos de crecimiento sostenible, además de ser un factor de peso para la recuperación económica tras las últimas crisis.

Ante la perspectiva de una reducción de la población en edad de trabajar en la Unión Europea, se considera fundamental la incorporación de más mujeres y el aumento de su participación como fuerza de trabajo para conseguir el objetivo previsto para 2020 (*Europe 2020 headline target*) que consistía en que el 75 % de la población entre 20 y 64 años estuviera empleada a esa fecha. Este porcentaje se ha revisado para obtener un 78 % como **objetivo 2030**.

Este objetivo requiere un esfuerzo para cerrar las brechas de género, especialmente en lo que se refiere a los **sueldos**, la segregación en distintas ramas de la **actividad económica**, las **perspectivas de carrera profesional** y, como consecuencia de los elementos anteriores, las **pensiones**. Además, se requiere que la sociedad europea pase de un modelo donde los hombres son principal fuente de ingresos y las mujeres son las que se dedican a los cuidados de forma mayoritaria a un **modelo dual** donde hombres y mujeres sean principales fuentes de ingresos y principales cuidadores de forma equitativa.

1. Brecha de género en la actividad laboral

La brecha de género en el empleo se refiere a la desigual participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, así como al acceso restringido a derechos y activos relacionados con el empleo. Las diferencias se producen en: la tasa de empleo, el trabajo a tiempo parcial, el cuidado de otras personas no remunerado y las responsabilidades familiares, el acceso a derechos y activos (profesiones y puestos directivos), condiciones de trabajo, y diferencias de sueldo.

Las principales causas de la brecha de género son:

- El rol de cuidado del hogar y de la familia se sigue adjudicando de forma mayoritaria a las mujeres.
- Los estereotipos que asignan tareas diferentes, como las mencionadas antes, dan lugar a prejuicios contra la dedicación de las mujeres al trabajo.
- La cultura empresarial masculinizada establece segregación en determinados sectores, actividades y puestos, dificultando a las mujeres la formación y el acceso al empleo en ellos.

- Los estereotipos de género hacen que se valore a las mujeres y a los hombres de forma diferente, lo que afecta a las políticas empresariales de promoción evitando que sean objetivas.

Brecha de género en España

Para medir la brecha de género se puede utilizar el Índice *ClosinGap*. Este índice está compuesto por cinco categorías: empleo, educación, conciliación, salud y bienestar, y digitalización.

La brecha de género se ha ido reduciendo progresivamente a lo largo del tiempo. En 2021, se produce un repunte como consecuencia de la pandemia. Teniendo en cuenta la tendencia de los últimos cinco años, se estima que se conseguirá eliminar dicha brecha en el año 2055.

Atendiendo a las cinco categorías que conforman el índice, destacan con mayor brecha de género la conciliación (56 %) y el empleo (35 %).

- **Conciliación:** las mujeres asumen mayor carga de tareas domésticas, así como trabajos no remunerados provocando mayores tasas de inactividad laboral y actividad a tiempo parcial. El reparto poco equitativo de tareas domésticas y cuidado de personas dependientes hace que la conciliación de la vida laboral y familiar sea mucho más complicada para las mujeres.
- **Empleo:** la participación de las mujeres en el mercado laboral cada vez es mayor y durante más años, aunque siguen trabajando menos horas y con salarios más bajos. Además, para las mujeres, sigue siendo más difícil el acceso a posiciones de liderazgo y de toma de decisiones, a pesar de presentar una mayor tasa de estudios superiores.

Tanto las dificultades de conciliación como las de empleo provocan pérdida de capacidad de consumo, pensiones más pequeñas y mayor riesgo de pobreza, lo que disminuye el bienestar de las mujeres.

Si nos fijamos en el impacto que tienen estas desigualdades sobre la economía, y más específicamente sobre el PIB, resulta sorprendente que las mujeres españolas solo generen un 41,5 % del PIB representando el 51,4 % de la población en edad de trabajar. Por lo tanto, no se conseguirá un desarrollo completo y pleno tanto en el ámbito económico como social si no incorporamos e impulsamos el talento femenino en el mercado laboral.

2. Implicaciones de la brecha de género en la actividad laboral

Las principales implicaciones de la brecha de género en la economía se producen en la actividad laboral, porque de ella proceden la gran mayoría de las rentas de las personas.

2.1. Diferencias salariales

La segregación del mercado de trabajo por género deriva en trabajos peor remunerados. La dificultad para conciliar la vida laboral y familiar origina: disminución de la jornada laboral y aumento de la proporción de contratos temporales en mujeres. La infravaloración de las competencias laborales de las mujeres se manifiesta en: discriminación directa, dificultad para acceder a los altos cargos (techos de cristal) y auto-minusvaloración.

En la UE-28, las mujeres ganan de media un 16,4 % menos que los hombres. Además, la diferencia de ingresos se acentúa con la edad, como refleja la brecha en las pensiones del 39 %. Hay que destacar que esa brecha salarial es tanto una consecuencia como una causa del menor número de horas trabajadas por las mujeres. Es una consecuencia porque, lógicamente, menor número de horas hace que al final del mes y del año se hayan cobrado menos euros que un trabajador del mismo nivel a tiempo completo. Y es una causa, porque en las familias donde resulta necesario cuidar personas dependientes (niños, ancianos o enfermos) las personas con sueldos más bajos suelen ser las que temporal o definitivamente interrumpen su vida laboral.

En el año 2018, las mujeres españolas cobraron por término medio 4 915 euros menos que los hombres. Se ha calculado que España necesitaría 105 años para lograr cerrar esta brecha salarial.

2.2. Desigualdad en los cargos de dirección

La desigualdad en puestos de poder se traduce en una mayor dificultad de las mujeres para acceder a los puestos directivos y de toma de decisiones. Esta desigualdad es patente en los diferentes ámbitos de la sociedad.

Pensemos, por ejemplo, en quiénes son presidentes del gobierno y de las comunidades autónomas o en quiénes son alcaldes de ayuntamiento, en el ámbito político; en rectores de Universidad, directores de centros educativos o directores de departamento, en el ámbito educativo; quiénes presiden las entidades financieras, pero también quiénes dirigen las oficinas bancarias, quiénes son jueces del tribunal supremo, y así podríamos seguir en cualquier ámbito social hasta puestos de decisión sencillos como la presidencia de la comunidad de vecinos.

Vamos a fijarnos en el organigrama de las empresas. Las grandes empresas de la UE siguen estando desproporcionadamente lideradas por hombres. En octubre de 2020, la proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas de los estados miembros alcanzó un 29,5%. En el caso de España, la proporción fue de un 32,6 % en el año 2021.

Si nos centramos únicamente en el porcentaje de mujeres CEO (director general de la empresa), España se sitúa por debajo de la media europea, ya que solo un 6 % de los CEOs españoles son mujeres, cifra muy alejada del 20 % de Eslovaquia o Bulgaria.

3. Políticas de igualdad de género

La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de derechos humanos, como recoge la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030. En las últimas décadas se ha conseguido avanzar notablemente en igualdad de género en el ámbito internacional, aunque los avances son desiguales en las distintas zonas geográficas y todavía queda un largo camino. Se ha comprobado que los mayores avances responden al establecimiento de normativa, especialmente si es de cumplimiento obligatorio.

La Unión Europea tiene como objetivo la igualdad entre hombres y mujeres desde el Tratado de la Unión Europea de 1957. Actualmente, la igualdad de género es el objetivo 5 de la **Agenda 2030** para el Desarrollo Sostenible.

En España, la igualdad entre hombres y mujeres se reconoce en la Constitución Española de 1978 (artículo 14). Actualmente, está en marcha el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025.