
Documento
técnico
del informe:
**Brecha
entre mujeres
y hombres**

**Colección
Brechas sociales**

Jordi Sevilla
Belén Santa Cruz
Diana Ortega
Economistas

Septiembre 2021

observatoriosociallacaixa.org

ElObservatorioSocial

Créditos

El Observatorio Social de la Fundación "la Caixa"

**Fundación "la Caixa", 2021
Plaza de Weyler, 3
07001 Palma**

Diseño gráfico
y maquetación de portada:
César Jara

La Fundación "la Caixa"
no se identifica necesariamente
con la opinión de los autores
de esta publicación.

Sumario

03	Resumen ejecutivo. Mensajes claves
04	Cifras clave
05	Estado de situación de la brecha
11	Desigualdad económica
11	Brecha de género en el mercado laboral
24	Mayor vulnerabilidad económica
35	Brecha en la vida familiar/personal. Economía del cuidado y conciliación
48	Mujer: protagonismo y poder
57	Mirando al futuro: desigualdad tecnológica. El papel de la educación y del cambio climático.
58	El papel de la educación
64	El papel del cambio climático
66	La brecha a debate: una mirada al feminismo
70	¿Podemos hacer algo? ¿Debemos?
74	Bibliografía

Este número forma parte de la colección «Brechas sociales»,
integrada por las siguientes publicaciones:

- **Una introducción**
- **Brecha entre ricos y pobres**
- **Brecha entre mujeres y hombres**
- **Brecha entre jóvenes y mayores**
- **Brecha entre el mundo rural y el mundo urbano**
- **Brecha entre el turbocapitalismo y el retrocapitalismo**
- **Brecha entre analógicos y digitales**

Brecha 2: Mujeres - Hombres

Contenido

1. Resumen ejecutivo. Mensajes clave.....	3
2. Cifras clave.....	4
3. Estado de situación de la brecha.....	5
3.1. Desigualdad económica.....	11
a. Brecha de género en el mercado laboral.....	11
b. Mayor vulnerabilidad económica.....	25
3.2. Brecha en la vida familiar/personal. Economía del cuidado y conciliación.....	36
3.3. Mujer: protagonismo y poder.....	51
3.4. Mirando al futuro: desigualdad tecnológica. El papel de la educación y del cambio climático.	61
El papel de la educación.....	63
El papel del cambio climático.....	69
4. La brecha a debate: una mirada al feminismo.....	71
5. ¿Podemos hacer algo? ¿Debemos?.....	76
Bibliografía.....	80

1. Resumen ejecutivo. Mensajes clave

- Las multitudinarias movilizaciones, en demanda de la igualdad real entre hombres y mujeres, son el mejor y más fiel reflejo de la fractura de género que existe (no solo) en nuestro país. España aún continúa lejos de alcanzar la igualdad de género, real y efectiva, pues, a pesar de los avances experimentados en las últimas décadas, aún persiste una profunda fractura, que urge analizar para lograr alcanzar el país justo e igualitario que tanto reclama la sociedad civil española. Una oleada feminista sacude el mundo, cada vez, con más fuerza. Un “feminismo 4.0” que tiene importantes retos, como acabar con el coste de oportunidad, en términos económicos y de talento, encontrar un nuevo espacio de convivencia o adaptar la sociedad a la nueva realidad igualitaria.
- Los principales organismos internacionales reconocen el progreso experimentado en España, no obstante, resaltan aspectos de mejora. El Foro Económico Mundial sitúa a España en el top cinco de aquellos países que más han mejorado en el Índice de Igualdad de Género, ocupando la 8ª posición en un ránking mundial de 153 países y la 6ª posición en Europa occidental. Aunque, persiste la necesidad de mejorar en educación, igualdad salarial y de ingresos, presencia en puestos directivos, conciliación, reconocimiento de la economía del cuidado y demás actividades no remuneradas.
- Una de las fracturas más notorias la encontramos en el mercado laboral, con mayores tasas de desempleo femenino, una brecha salarial del 22% y unos elevados índices de precariedad laboral. Igual de notorio es el “techo de cristal”, pues, las mujeres apenas ocupan entre el 12% y 18% de los puestos directivos empresariales y tanto solo, el 27,6% de los consejeros del Ibex 35, son mujeres.
- Es igual de manifiesta la fractura ligada a la conciliación, la maternidad y la “economía del cuidado”. La conciliación entre la vida personal, laboral y familiar es un problema que suele suponer un freno a la carrera profesional de la mujer. Esta brecha aumenta con el paso de los años y la maternidad la alienta, pues, de los 25 a los 29 años, se sitúa en el nivel más bajo (14,1%) y asciende al 17,5% en el siguiente escalón, cuando llegan los hijos. En

España, según datos de la UGT, el 93% de las excedencias para el cuidado de los hijos son solicitadas por mujeres, además, ellas dedican el doble de tiempo a actividades no remuneradas dando lugar al 67% de la producción no remunerada en España. Si la dedicación no profesional del cuidado se formalizase, equivaldría a más de 977.000 empleos anuales a jornada completa, con un potencial económico 7.812 millones de euros al año.

- La brecha de género culmina con mayores tasas de pobreza y vulnerabilidad económica femeninas, especialmente, entre colectivos como las mujeres jóvenes, inmigrantes y familias monomarentales. Además, se suma el insuficiente e ineficiente gasto público social, dirigido a la familia y a la infancia, como señala el FMI para nuestro país.
- Si miramos al futuro, nos preocupa la actual dinámica de feminización y masculinización de determinadas profesiones, así como, las brechas de género en educación y egresados en NN.TT., por ejemplo, en inteligencia artificial apenas el 22% de los profesionales en el mundo son mujeres. Atendiendo a otro gran reto, el cambio climático, la ONU advierte que las mujeres y niñas son quienes, potencialmente, sufrirán más los efectos negativos de la emergencia climática.
- Cerrar esta brecha, entre mujeres y hombres, es una cuestión de justicia social, dignidad de las personas y calidad democrática. Pero, además, es clave para el bienestar social y el desarrollo social y económico de nuestro país, dado que, permite aprovechar el 100% de su potencial y talento. ¿Estamos dispuestos a desaprovechar la mitad de nuestro talento? Creemos que no y, por ello, en el presente documento se incluyen propuestas de solución, extraídas de un debate con expertas y expertos, para cerrar esta brecha.

2. Cifras clave

20% es la brecha salarial en España

35% es la brecha de género en la pensión media contributiva

2,5	horas más al día destinan las mujeres al hogar y a la familia respecto a los hombres
88%	de los ocupados en el sector servicios son mujeres
50	A partir de los 50 años , la brecha salarial entre hombres y mujeres alcanza su mayor valor
21,5%	de la población vive bajo el umbral de la pobreza
93%	de las excedencias para el cuidado de los hijos las cogen las mujeres.
4%	Tan solo el 4% padres solicitan una reducción de jornada u optan por un empleo a tiempo parcial al reincorporarse a sus trabajos
67%	de la producción no remunerada en España recae en las mujeres
30%	de los profesionales TIC son mujeres

3. Estado de situación de la brecha

Los diferentes datos e informes que se analizan a lo largo de este capítulo evidencian la existencia de una fractura de género en España, no siendo exclusiva de nuestro país. Las masivas movilizaciones producidas en el día 8 de marzo marcando un antes y después en nuestro país y son la mejor señal de cómo, esta fractura, es una realidad que exige una rápida respuesta para lograr alcanzar el país justo e igualitario que tanto reclama la sociedad civil española, a través de un cambio cultural que acabe con dinámicas perversas, como los techos de cristal o la carga de la economía del cuidado sobre la mujer.

Cerrar esta brecha, entre hombres y mujeres, es una cuestión de justicia social, dignidad de las personas y calidad democrática. Pero, además, es clave para el bienestar social y el desarrollo social de un país, dado que permite aprovechar el 100% de su potencial y talento. ¿De verdad estamos dispuestos a desaprovechar la mitad de nuestro talento? No olvidemos que, en España, el 51% de la población (con datos de 1 de julio de 2019) son mujeres y el 49% de hombres.

La realidad global es que, por el momento, estamos lejos de alcanzar la igualdad de género. Según el Índice Mundial de Brecha de Género (Foro Económico Mundial, 2019), la brecha de género, que mide la participación y oportunidad económica, el logro educativo, la salud y la supervivencia y el empoderamiento político, asciende al 31,4%. Si bien hay importantes avances, especialmente en el ámbito educativo, donde la escolarización secundaria asciende al 65% y 66% en el caso de niñas y niños a nivel mundial, respectivamente, persisten importantes fracturas especialmente en el empoderamiento político y económico de las mujeres donde, por ejemplo, tan solo el 25% de los parlamentarios hoy en día son mujeres o solo, en el 42% de los países, hay un acceso igualitario a la propiedad de la tierra. Esta brecha de género, además, destaca en el mercado laboral, en el que tan solo participan el 55% de las mujeres a nivel mundial, frente al 78% de los hombres. A lo anterior se suma un 40% de brecha salarial y hasta un 50% de brecha en términos de ingresos.

Con estos datos, se estima que se tardarán 99,5 años de media en cerrar la brecha de género. En el caso de Europa occidental, esta cifra se reduciría a 54 años, pero la lentitud de avance en lo que respecta a participación y oportunidades económicas de las mujeres, en el periodo 2006-2020, hace que aún sean necesarios 257 años para cerrar esta fractura y hasta 94,5 años, si nos centramos en el ámbito del poder político de las mujeres.

No obstante, la tendencia es positiva y en el último año han mejorado su puntuación en términos de paridad 101 de los 149 países analizados. En el caso de España, el Foro Económico Mundial nos sitúa en el top 5 de aquellos que más han mejorado en el Índice de Igualdad de Género, situándonos así en la octava posición en un ránking mundial de 153 países y en la sexta posición en Europa occidental, con una puntuación de 0,795 sobre 1. La mejora de nuestro posicionamiento (21 escalones), se debe especialmente al notable incremento de la presencia femenina en instituciones políticas, cerrando con ello el 52,7% de su brecha en términos de empoderamiento político. No obstante, en el lado negativo, se señala la necesidad de mejorar en términos de igualdad salarial, igualdad de ingresos y presencia en puestos directivos, donde todavía persisten un 44,2%, 33,9% y 52,7% aún por cerrar.

Tabla 1 – índice global de brecha de género 2020

Rank	Country	Score	Rank change		Score change	
		0-1	2018	2018	2006	
1	Iceland	0.877	-	+0.018	+0.095	
2	Norway	0.842	-	+0.007	+0.043	
3	Finland	0.832	1	+0.012	+0.036	
4	Sweden	0.820	-1	-0.002	+0.007	
5	Nicaragua	0.804	-	-0.005	+0.147	
6	New Zealand	0.799	1	-0.002	+0.048	
7	Ireland	0.798	2	+0.002	+0.065	
8	Spain	0.795	21	+0.049	+0.063	
9	Rwanda	0.791	-3	-0.013	n/a	
10	Germany	0.787	4	+0.011	+0.034	
11	Latvia	0.785	6	+0.027	+0.076	
12	Namibia	0.784	-2	-0.005	+0.098	
13	Costa Rica	0.782	9	+0.033	+0.089	
14	Denmark	0.782	-1	+0.004	+0.036	
15	France	0.781	-3	+0.002	+0.129	
16	Philippines	0.781	-8	-0.018	+0.029	
17	South Africa	0.780	2	+0.025	+0.068	
18	Switzerland	0.779	2	+0.024	+0.079	
19	Canada	0.772	-3	+0.001	+0.055	
20	Albania	0.769	14	+0.035	+0.108	

Fuente: Foro Económico Mundial

Como vemos a continuación, si desglosamos este índice, observamos que España obtiene las mejores puntuaciones en términos de educación (0,998/1) y salud y supervivencia (0,972/1), donde la igualdad de género es prácticamente una realidad plena. En cambio, las peores notas o valoraciones se siguen obteniendo, a pesar de los avances, en el empoderamiento político (0,527/1) y en la participación y oportunidades económicas (0,681/1). Por tanto, ya vamos vislumbrando dónde debemos dedicar más esfuerzos en la búsqueda de paridad entre los hombres y mujeres residentes en España; sin desatender cuestiones tan fundamentales como la educación y la salud.

Gráfico 1 – España: Índice global de brecha de género 2020

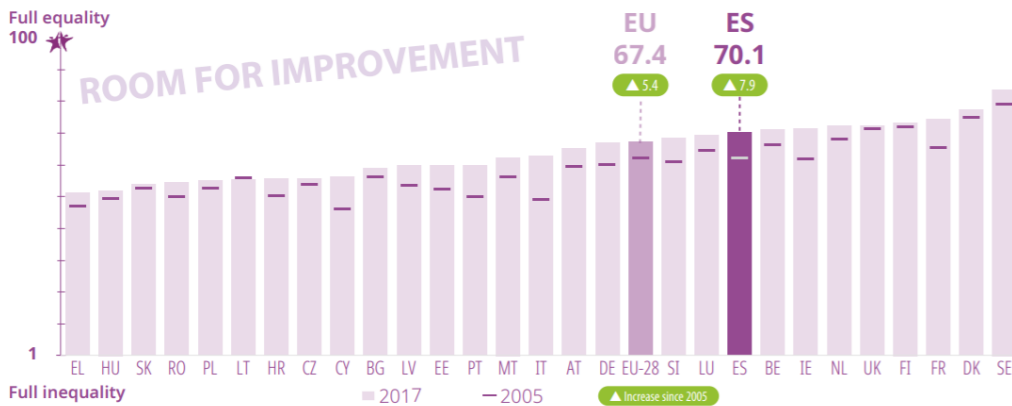


Fuente: Foro Económico Mundial

Otro índice muy interesante es el Gender Equality Index (European Institute for Gender Equality, 2019), que otorga a España una puntuación de 70,1 sobre 100 en 2019, situándonos así como el noveno país de la Unión Europea en términos de igualdad y con 2,7 puntos por encima de la media comunitaria. La buena noticia es que desde el año 2005 la igualdad de género en España habría mejorado notablemente (7,9 puntos porcentuales) y a un ritmo mayor que el de la UE. En el lado más positivo se encuentra la salud, donde la igualdad es casi perfecta (90,1 puntos), mientras que el lado más negativo y donde hay que

poner un foco especial reside en la posición de poder de la mujer (62 puntos), a pesar de la mejoría experimentada desde 2005 (+16,1 puntos).

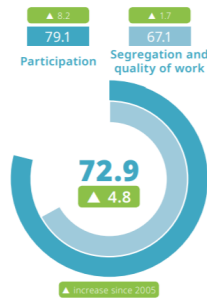
Gráfico 2 – Gender Equality Index



Fuente: Foro European Institute for Gender Equality

A continuación, se recogen los principales datos y aspectos señalados por el Gender Equality Index respecto a España:

Empleo



- Menor participación en el mercado laboral: tasa de empleo del 61%, frente al 73% masculino. Lejos del objetivo europeo a 2020.
- Mayor empleo a tiempo parcial (24% de las mujeres, frente al 7% de los hombres). De media, las mujeres trabajan 35 horas a la semana y los hombres 40.
- Concentración del empleo femenino en profesiones de menores sueldos: 24% trabaja en educación, salud o cuidados (solo el 7% de los hombres), mientras que solo el 5% lo hace en carreras STEM, frente al 29% de los hombres.

Situación económica

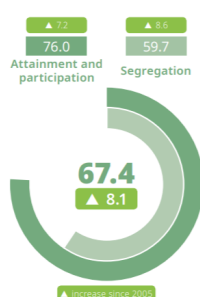


- Las mujeres ganan un 17% menos que los hombres, porcentaje que asciende al 25% en parejas con hijos y al 28% en el caso de parejas sin hijos.
- Los ingresos son hasta un 30% menos que los de los hombres en el caso de mujeres con bajo nivel educativo.
 - El riesgo de pobreza es ligeramente inferior en el caso de las mujeres (21% y 20% entre

hombres). No obstante, las situaciones de mayor vulnerabilidad o pobreza extrema se dan entre mujeres inmigrantes,

- La brecha salarial asciende al 15%
- La brecha de género en términos de pensiones asciende al 31%

Educación



- La puntuación de España en educación es del 67.4, obteniendo notables mejoras en términos de participación y segregación
- Las mujeres siguen siendo mayoría en el nivel educativo superior, con el 30% (el 22% en 2005)
- La brecha de género es más amplia entre mujeres y hombres de 25 a 49 años (9 p.p. en detrimento de los hombres) y personas de 65 años o más (9 p.p. en detrimento de las mujeres).
- El desafío sigue estando en la tipología de estudios: casi la mitad de todas las mujeres estudiantes estudian educación, salud y bienestar, o humanidades y artes, en comparación con solo una cuarta parte de los estudiantes varones.

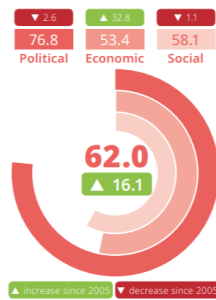
Tiempo



- Peor puntuación respecto a la media europea
- Las mujeres asumen más responsabilidades en el cuidado de su familia. Alrededor del 40% de las mujeres.
- cuidar y educar a sus familiares durante al menos una hora por día, en comparación al 28% de los hombres.
- En parejas con niños, el 81% de las mujeres y el 73% de los hombres cuidan a su familia diariamente.
- El doble de mujeres (85%) que de hombres (42%) cocina o realiza tareas domésticas todos los días al menos una hora.
- La desigualdad en el tiempo compartido en el hogar también se extiende a las actividades sociales. Una menor proporción de las mujeres (39%) que los

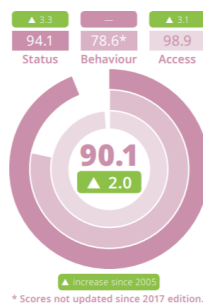
hombres (46%) participan en actividades deportivas, culturales o de ocio.

Empoderamiento



- Ámbito con peor puntuación para España, si bien ocupa la quinta posición el ranking europeo.
- Se han incrementado notablemente las posiciones de poder de la mujer en el ámbito político a nivel nacional y regional, con una mayor participación de parlamentarias y ministras
- Aumenta también el empoderamiento de la mujer en términos económicos. Por ejemplo, el 24% de las consejeras de empresas cotizadas son mujeres, frente al 4% de 2005, pero este porcentaje está muy lejos de la equidad.
- En el plano social, las mujeres siguen ocupando menores cuotas de poder en organizaciones o centros de investigación y financiación.

Salud



- La brecha de género no es destacable en términos de salud. No obstante, hay algunos datos de interés.
- La brecha de género es más amplia entre mujeres solteras y hombres (16 p.p.), y mujeres y hombres con bajos niveles de educación (10 p.p.), en detrimento de las mujeres en ambos casos.
- Las mujeres en promedio viven cinco años más que los hombres (86 años en comparación con 81 años).

Junto a estos elementos clave que configuran el índice europeo, destaca la violencia contra la mujer, que si bien no se tiene en cuenta para el cálculo del índice es obligatorio tenerlo en cuenta. Para ello, se consideran la prevalencia, la gravedad y la divulgación de la violencia contra las mujeres. La realidad es que los datos en España son alarmantes y hablamos de la cara más dolorosa, injusta y urgente de solucionar cuando hablamos de brecha de género. Los datos hablan por sí solos: 1.040 mujeres y 35 menores víctimas de violencia machista desde 2003.

Esta fractura nos preocupa, aún más, si miramos al futuro haciéndonos eco de los grandes desafíos que tenemos por delante. Como analizaremos a lo largo de este informe, el Foro Económico Mundial alerta sobre las importantes diferencias de género que se perciben en el campo de las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial (IA) donde, a nivel mundial, apenas un 22% de los profesionales son mujeres. Además, atendiendo a otro gran reto global, como el cambio climático, la ONU advierte sobre cómo son las mujeres y las niñas quienes más van a sufrir los efectos negativos de la emergencia climática.

Con todo ello, nos preguntamos cuál es la situación de esta brecha entre hombres y mujeres en España, pues, sus efectos y consecuencias son diversas y afectan a diferentes ámbitos de la vida de las personas y del funcionamiento de la sociedad. Así, por ejemplo, el informe Foessa destaca fundamentalmente la brecha de ingresos en el empleo y en las prestaciones, el mayor riesgo de empobrecimiento de las mujeres, su acceso más precario a la vivienda, las diferencias en el estado de salud y la mayor exposición a situaciones de aislamiento social.

3.1. Desigualdad económica

a. Brecha de género en el mercado laboral

Menos empleo y más precariedad

El sistema laboral español dispone de elementos que, a priori, deberían asegurar la inexistencia de diferencias en el mercado laboral, incluidas las salariales, por cuestiones estrictamente de género. Sin embargo, la brecha entre hombres y mujeres, a pesar de los avances conseguidos en materia de igualdad en las últimas décadas, es especialmente notoria en el mercado de trabajo.

Los indicadores más significativos del mercado laboral, a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del IV trimestre del año 2019 (INE, 2019) reflejaron pocos cambios en la distribución por sexo de la población. La tasa de paro femenina se sitúa en el 15,55%, es decir, 2,8 puntos porcentuales menos que en 2007 y más de tres puntos porcentuales por encima, de la masculina. La

diferencia de ambos sexos en las tasas de ocupación y actividad superan los once puntos porcentuales, en beneficio de los varones.

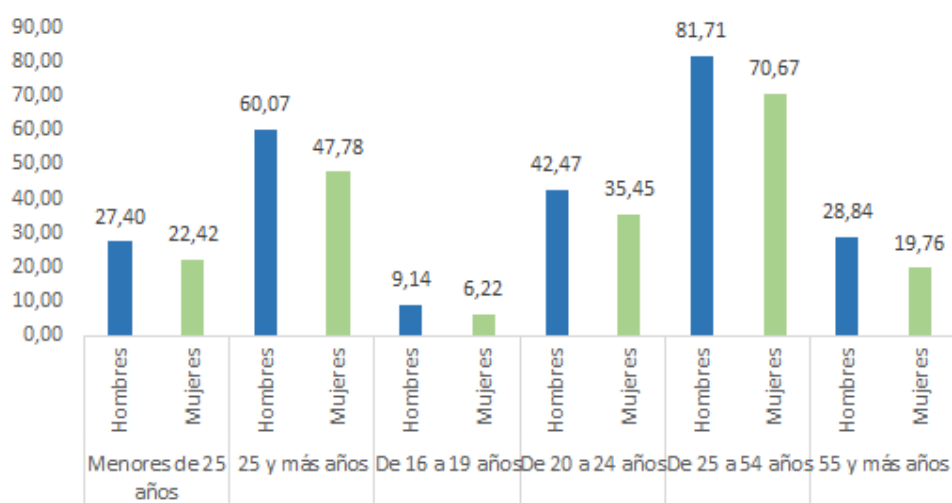
Tabla 2 – Indicadores del mercado laboral por sexo

Tasas (4T19)	Mujeres (%)	Hombres (%)
Actividad	53,53	64,24
Empleo	45,21	56,38
Paro	15,55	12,23

Fuente: INE

Por tanto, el primer elemento de desigualdad, lo encontramos en el empleo. De los 19,9 millones de ocupados que hay en España, con cifras del último trimestre de 2019, 10,8 millones son hombres y 9,1 millones son mujeres. Si partimos por la población en edad de trabajar y nos fijamos en las tasas de empleo por grupos de edad y sexo, observamos que en todos los tramos existe una brecha de género en la tasa de empleo, siendo esta más pronunciada entre los 25 y 54 años, como puede observarse en el siguiente gráfico (tasa de empleo masculina 81,71% frente a la femenina del 70,67%).

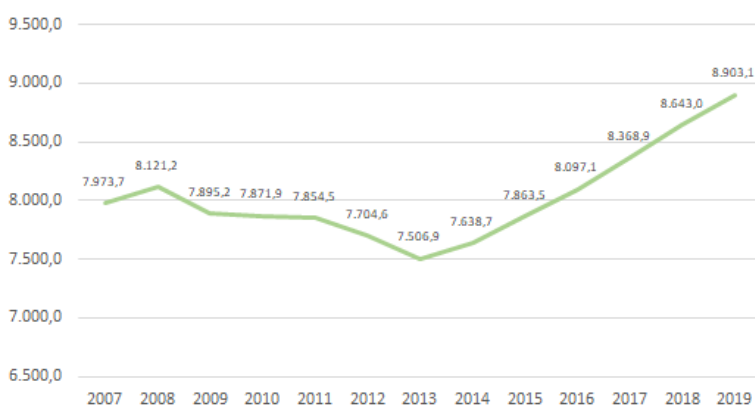
Gráfico 3 – Tasas de empleo por distintos grupos de edad y sexo (IVT 2019)



Fuente: INE

Respecto al comportamiento del número de afiliados a la Seguridad Social, analizamos la evolución de las medias mensuales en los meses de diciembre cuyo resultado para este último mes alcanzó su nivel más alto en los últimos casi 20 años. En cambio, en términos anuales, los datos reflejan que el número de afiliados a la Seguridad Social aumentó en 2019 en 384.373 personas, el peor dato desde 2013.

Gráfico 4 – Afiliación femenina. Evolución anual (2007-2019)



Fuente: Seguridad Social

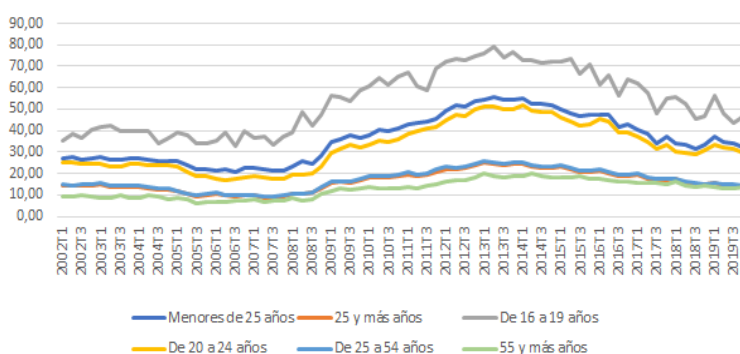
Los datos de afiliación (Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS) , 2019), reflejan que las mujeres representaron el 46,39% de las afiliaciones alcanzando uno de sus niveles más altos desde el año 2007, donde apenas significaban el 40%. Conviene hacer mención a ello, porque, como se analiza a lo largo del documento, las mujeres fueron uno de los colectivos más afectados por crisis financiera como refleja el siguiente gráfico. Además, el año 2018, fue el primero en el que el incremento de mujeres afiliadas al sistema de la Seguridad Social afectó a todos los sectores económicos; aunque, nueve de cada diez nuevas altas fueron para el sector servicios. Este comportamiento es muy diferente en el caso de los hombres.

También son destacables las diferencias respecto a la tasa de actividad entre hombres y mujeres, siendo muy inferior entre las mujeres (53,53%) que entre los hombres (64,24%). No obstante, el crecimiento del número de mujeres activas a lo largo de las últimas décadas es especialmente destacable y actualmente, hay 10,7 millones de activas, lo que supone prácticamente 3 millones más que en los años precrisis. Así, mientras durante la última década la

tasa de actividad masculina ha disminuido en casi cinco puntos porcentuales, la femenina representa dos puntos porcentuales más.

Atendiendo al desempleo, y tomando el último dato disponible correspondiente al cuarto trimestre de 2019, éste es mayor entre las mujeres, cuya tasa de paro (15,55%) es superior tanto a la masculina (12,23%) como a la nacional (13,78%), e incluso, a la de la zona euro (7,3%). De los casi 3,2 millones de personas parados que hay en la actualidad, concretamente 1,7 millones, son mujeres y 1,5 millones son hombres aproximadamente. Centrándonos en el desempleo femenino, llama la atención la concentración que se produce en las franjas de edad 40-44 años y 50-54 años, frente al caso de los hombres, donde las mayores tasas de desempleo se concentran en edades jóvenes (20-29 años), según los datos del INE.

Gráfico 5 – Evolución tasas de paro femenina por tramos de edad (IVT 2019)



Fuente: INE

El hecho de que la concentración del desempleo, por tramos de edad, sea diferente en función de si nos estamos refiriendo a hombres o mujeres, es especialmente llamativa y digna de mención, ya que demuestra que el ciclo laboral es diferente en función del género. Más adelante se analizará la fuerte relación que existe entre la vida laboral de una mujer y la maternidad, pero en este punto conviene destacar que la tasa de paro de las mujeres mayores de 55 años recientemente ha alcanzado máximo histórico y este hecho es llamativo si comparamos los niveles actuales con los de hace una década, cuando apenas representaban el 5,9% del total de paradas. Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco “la mujer mayor de 55 años tiene cada vez más peso sobre el total de desempleadas; en primer lugar, por una cuestión demográfica, en un país en máximos históricos de envejecimiento,

pero también por una mayor cronificación del desempleo, ante un mercado cuyas necesidades cambian vertiginosamente”.

Del mismo modo, destaca la situación de las mujeres que se encuentran al frente de una familia monomarental, pues, 7 de cada 10 mujeres cabezas de familia llevan más de un año sin empleo y un 18% de ellas manifiesta trabajar sin contrato; es decir, en la economía irregular en situación de absoluta desprotección.

Junto a las menores tasas de empleo y al mayor paro entre las mujeres, uno de los ámbitos más preocupantes de esta fractura son las peores condiciones laborales que sufren las mujeres en el mercado laboral, en muchos casos, además, desempeñando el mismo puesto de trabajo. Podemos concluir que la precariedad laboral en España tiene rostro de mujer. Primero porque el sexo femenino se ocupa principalmente en sectores peor valorados, retributivos y con mayores dosis de precariedad, fundamentalmente servicios. Y, segundo, porque las dinámicas sociales han conducido a una sociedad fracturada en la que las tareas domésticas y del cuidado de menores y dependientes son asumidas en su mayor parte por mujeres, haciendo que estas o no opten al empleo, o si lo hacen corten involuntariamente su jornada laboral o vean interrumpida su proyección profesional. Por citar un dato, de acuerdo con el informe *Maternidad y trayectoria profesional* (Chinchilla, Jiménez, Grau, & School, 2017) de la escuela de negocios IESE, un 53% de las mujeres que trabajan fuera del hogar asegura que la maternidad ha recortado su proyección laboral.

El empleo femenino se caracteriza por mayores tasas de temporalidad, a pesar de que la estabilidad laboral femenina creció en 2019 por encima de la contratación temporal:

Tabla 3 – Afiliación femenina en el régimen general según la duración del contrato (miles de personas)

Modalidad de contratación	Mujeres	Hombres
Contratos indefinidos	5.871,7	6.576,6
Contratos temporales	2.212,8	2.185,1
No asalariadas	1073,7	2.047
Total	9.158,3	10.808,6

Fuente: Seguridad Social

La tasa de empleo femenina, a tiempo parcial, asciende al 23,9%, muy por encima de la media nacional (14,5%) y de la masculina (6,7%). Además, esta es una cuestión de real interés, pues, si bien en el caso de los hombres hasta el 63% del empleo a tiempo parcial es involuntario -se ven obligados a trabajar con este tipo de jornada al no disponer de otra opción-, dicha involuntariedad disminuye hasta el 54,3%, en el caso de las mujeres. Precisamente, si desglosamos los motivos que llevan a las mujeres a seleccionar de forma voluntaria la jornada a tiempo parcial, al “no haber podido encontrar un empleo a jornada completa”, le siguen el “cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores”, opción que responden el 14% de las ocupadas a tiempo parcial y apenas el 3% de los hombres con esta misma jornada. De hecho, el 37,7% de las madres -solo el 4% en el caso de los padres- solicitan una reducción de jornada o trabajar a tiempo parcial al reincorporarse a sus trabajos tras la baja maternal, según un estudio publicado por el Observatorio Social de «la Caixa» (Fernández-Cornejo, Belope-Nguema, Escot, & del Pozo-García, 2019) y que se analizará en mayor detalle en el capítulo de conciliación.

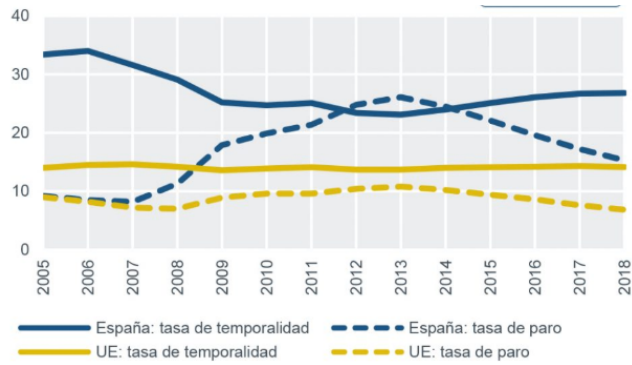
Tabla 4 – Ocupados a tiempo parcial para el cuidado de personas dependientes por motivo (%)

	2018	2017	2016	2015	2014
Hombres					
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	27,7	43,4	28,1	29,5	74,5
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	12,3	8,6	4,4
Por ambos motivos	..	11,0	2,4
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	57,5	37,0	63,8	70,5	25,5
No sabe	2,5	..	1,3
Mujeres					
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	50,2	53,4	53,3	53,3	51,2
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	4,0	3,3	1,6	3,7	2,5
Por ambos motivos	2,6	2,0	2,7	1,6	2,0
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	42,6	40,9	41,7	41,1	43,9
No sabe	0,6	0,4	0,8	0,3	0,4

Fuente: INE

El siguiente gráfico es muy llamativo, dado que, muy fácilmente, se puede observar la evolución de la tasa de temporalidad y paro en España, respecto de la media de la Unión Europea, desde el año 2005. Observamos cómo tras el estallido de la crisis financiera la tasa de temporalidad disminuye en nuestro país, mientras que, en paralelo, aumenta la tasa de paro que llega a su punto álgido en 2012-2014. Posteriormente, con la recuperación económica, aumenta la temporalidad y disminuye el paro. Actualmente, España no ha resuelto el problema de su mercado laboral, pues, continúa siendo el país de la UE con mayor tasa de empleados temporales, casi el doble que la media europea. Además, los datos reflejan que las mujeres son las más afectadas por esta situación, cada vez más característica del modelo español.

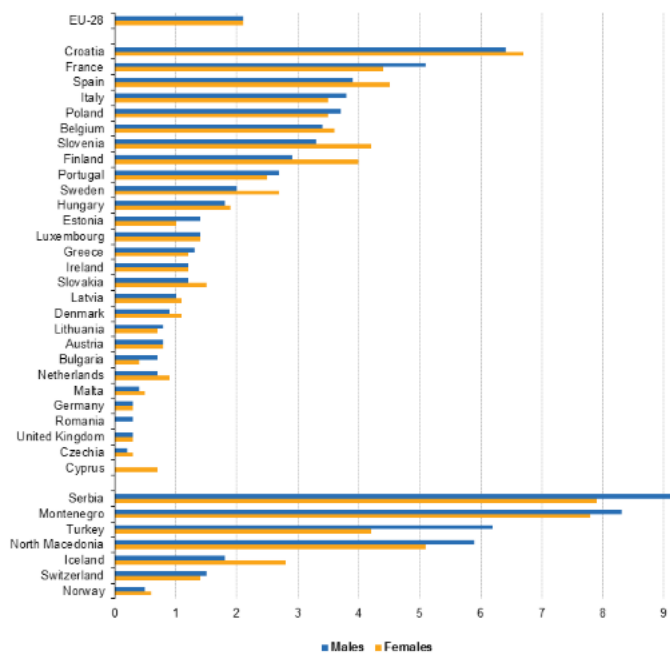
Gráfico 6 – Tasa de temporalidad y paro. España vs Unión Europea (%)



Fuente: Eurostat

Seguindo datos de Eurostat sobre empleo precario (aquel que tiene un contrato de trabajo tan solo de hasta tres meses), se observa que el 2,1% entre los hombres y las mujeres de entre 20 y 64 años en la EU-28 se encuentran en esta situación. Del mismo modo, comprobamos que la mayor proporción de personas con un empleo precario se registró en Croacia, Francia, España, Italia y Eslovenia. Si nos fijamos en las diferencias entre hombres y mujeres vemos que fueron inferiores a 1 p. p. en casi todos los países, aunque, los datos reflejan que las mujeres tienden a estar en una situación de empleo precario más que los hombres.

Gráfico 7 – Empleo precario por sexo 2018 (% empleados 20-64 años)



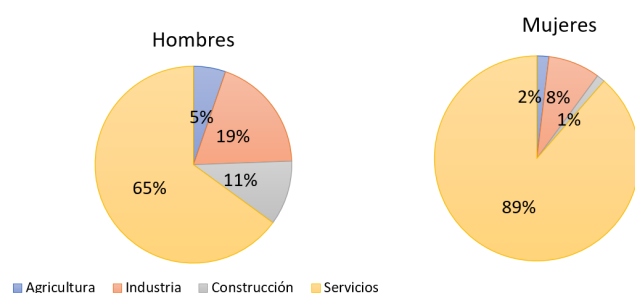
Fuente: Eurostat

En definitiva, el cóctel de temporalidad y empleo precario hace que las mujeres sean uno de los colectivos sociales más sacudidos por la denominada “precariedad extrema”. Según denuncia UGT, de cada 100 mujeres ocupadas, solo 58 tienen un empleo indefinido y a jornada completa, mientras que esta situación corresponde a 71 de cada 100 hombres. Y la precariedad extrema, que suma conjuntamente temporalidad y parcialidad, afecta a 9 de cada 100 mujeres mientras que a 4 de cada 100 hombres.

Es importante vincular la situación del empleo de los trabajadores en función del sexo teniendo en cuenta el sector de actividad, pues la terciarización del empleo femenino explica también sus mayores tasas de precariedad laboral. Siguiendo los últimos datos publicados por el INE, por sector económico, vemos que el 88% de las personas que trabajan en el sector servicios son mujeres y, por tanto, podemos hablar de una alta feminización del sector servicios. Además, la concentración de las mujeres en este sector, caracterizado por sufrir los mayores niveles de precariedad laboral, también explicaría, en gran medida, los mayores niveles de temporalidad o empleo a tiempo parcial. En el lado contrario, encontramos las industrias extractivas y de la construcción, donde más del 90% de los ocupados son hombres. Si analizamos las diferencias de género por sector profesional, cotejamos que las mujeres cuentan con mayores tasas de empleo en la administración, la salud o la enseñanza, mientras que los hombres son más numerosos en el campo de las ingenierías o la enseñanza universitaria.

Además, el empleo en el sector industrial es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Lo mismo sucede en el sector de la construcción, ocupación del 10,6% masculina frente al 1,3% femenina y en la agricultura (5,3% frente a 1,9%). Precisamente, respecto a este último sector, habrá un nuevo informe de este proyecto “Brechas que rompen la sociedad española”, que se centrará en la brecha existente, entre el mundo rural y el mundo urbano, y analizará el problema de la masculinización en la propiedad de la tierra.

Gráfico 8 – Distribución de la ocupación por sectores y sexo



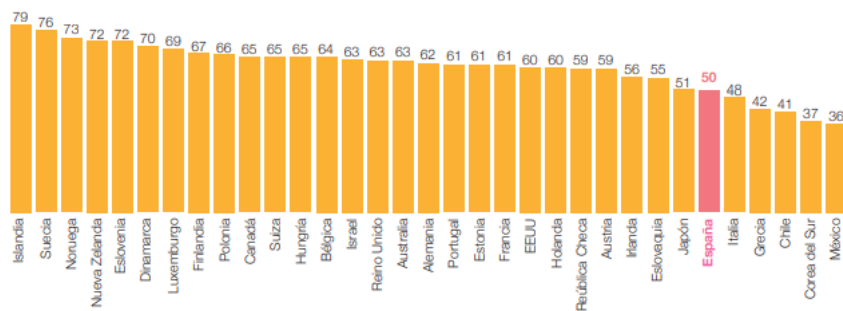
Fuente: INE

Pero lo realmente llamativo es, tal y como señala un estudio (Graphext, 2020), que las mujeres de entre 20 y 44 años ya son mayoría estadística en las consideradas como “profesiones de alta cualificación”, categoría en la que se aglutinan los profesionales de más alta especialización. Así, por ejemplo, las mujeres “científicos e intelectuales” son ya prácticamente un tercio más que los hombres y ya empieza a haber más hombres que mujeres en profesiones poco cualificadas, salvo en el sector servicios. Sin embargo, a pesar de estos datos, la brecha salarial persiste, como se analizará en detalle a continuación, y los hombres siguen copando los puestos de “directores y gerentes” y aquellos de alta dirección. El denominado “techo de cristal” es una realidad persistente en España, suponiendo una fuerte barrera que, por razón de género, impide el ascenso laboral de la mujer dentro de una organización, institución, organismos, etc. Aunque a lo largo del documento se analizará en detalle esta realidad, por ejemplo comparando el mayor nivel educativo de las mujeres frente a los menores cargos de responsabilidad o el menor empoderamiento y cargos de alta responsabilidad en las cúpulas empresariales, una clara muestra la apuntaba recientemente Alejandra Cortés, elegida como mejor docente universitaria, en una entrevista a La Vanguardia en la que denuncia cómo el techo de cristal se palpa en los rectorados, o el hecho de que en España, solo diez de las 139 empresas cotizadas tienen consejeras ejecutivas, (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2018).

Por último, el índice Women in Work (PwC, 2019), tiene como objeto reflejar el empoderamiento económico de la mujer a partir de la media ponderada de las puntuaciones que otorga la organización a las siguientes variables: diferencias salariales entre sexos, la participación femenina en la fuerza de trabajo, las diferencias en la tasa de actividad, la tasa de desempleo femenino y el porcentaje de mujeres con empleos de jornada completa.

Si observamos los resultados obtenidos, para el año 2018, en el siguiente gráfico de tablas, comprobamos que a pesar de los avances experimentados, la situación de la mujer en el mercado laboral español tiene un amplio margen de mejora, más si lo comparamos con el resto de países incluidos en el estudio. España se encuentra a la cola de la clasificación, tan solo por delante de los mediterráneos, Italia y Grecia, y de los sudamericanos, Chile y México.

Gráfico 9 – Women in Work Index: closing the gender pay gap, 2018



Fuente: PwC

Persiste la brecha salarial

La brecha salarial es otra de las grandes señas -negativas- en el mercado laboral. Y, si bien los datos pueden variar en función de la metodología empleada, la desigualdad salarial realizando el mismo empleo en función del sexo es una realidad en España. Este indicador nos permite medir las diferencias en las ganancias entre hombres y mujeres, como una clara señal de desigualdad de género. Dicha brecha, no obstante, tiende a ser menor en aquellos países en los que la participación de la mujer en el mercado de trabajo es menor y se incrementa en aquellas economías donde el empleo femenino se concentra en unos pocos sectores o profesiones o donde el empleo a tiempo parcial es elevado, tal y como describe la Comisión Europea.

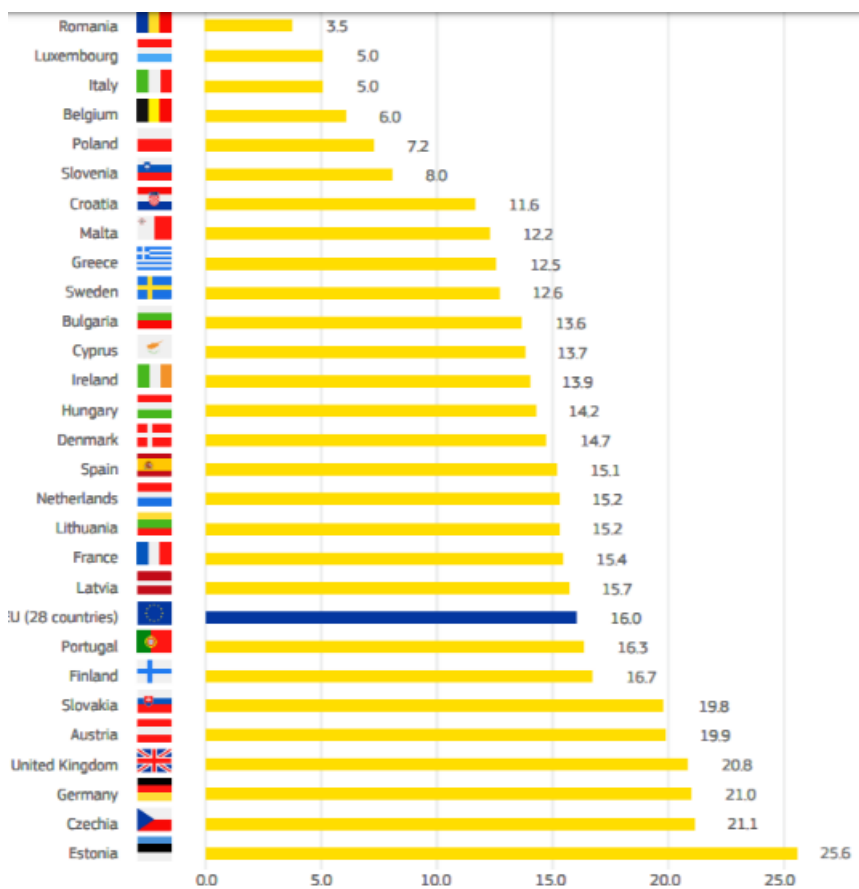
Dada la divergencia en la metodología de su cálculo, en primer lugar, es necesario reflexionar sobre lo que entendemos por brecha salarial de género. En una primera aproximación, la brecha salarial por cuestiones de género mide las diferencias entre las remuneraciones salariales percibidas por hombres y mujeres, *ceteris paribus*. Pero, no es menos cierto, que estos dos colectivos presentan importantes diferencias, lo que a su vez, dificulta la obtención de datos objetivos y por tanto, su posterior análisis y correcto abordaje.

Teniendo en cuenta lo anterior, algunos estudios diferencian entre las brechas salariales ajustada y sin ajustar. A priori, los resultados más objetivos y fiables serían los proporcionados por la primera, que mide la diferencia salarial media por cuestiones de género considerando, por una parte, diferencias socioeconómicas, como el nivel educativo o la edad, y por otra, las del puesto de trabajo: tipo de contrato, tipo de jornada, sector, etc. El inconveniente de este modo de obtener el indicador lo encontramos en su cálculo, pues, es necesario cruzarlos con modelos econométricos para llegar a los resultados

finales. El análisis de este informe se apoya en los datos brutos proporcionados por organismos oficiales como el INE, EUROSTAT y OCDE.

Así, se calcula que en España la brecha salarial está en torno al 20%. Según Eurostat, se sitúa en el 15% debido a que solo tiene en cuenta el empleo a tiempo completo. Comparando con la Unión Europea, observamos que la brecha salarial en España (15,1%) es superior a la media de los 28 países que conforman la Unión, en un puesto 16 del ránking, lo que evidencia un largo camino de mejora por recorrer.

Gráfico 10 – Brecha salarial. Unión Europea

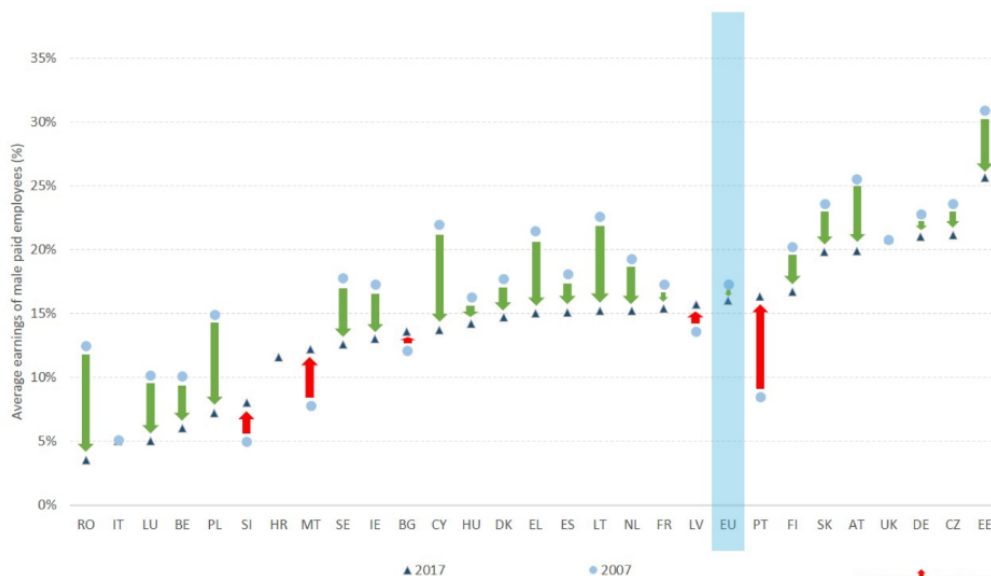


Fuente: Eurostat

Además, tal y como se puede observar en el siguiente gráfico, la disminución del gap en la última década ha sido menor respecto a otros países. En la última década, la brecha se ha cerrado 3 puntos porcentuales, si bien cabe destacar que esta diferencia salarial entre hombres y mujeres disminuyó en el periodo 2008-2011 (del 18,1% al 16,2% respectivamente, probablemente por la alta destrucción de empleo principalmente entre los hombres) y, tras alcanzar un

máximo en 2012 del 18,7%, volvió a iniciarse una senda decreciente hasta un mínimo del 14,2% en 2015. La mala noticia es que los datos de 2016 y 2017 reflejan un empeoramiento de la brecha salarial en España, pasando de ese 14,2% señalado con anterioridad al 15,1%.

Gráfico 11 – Evolución de la brecha de género 2007-2017. Unión Europea



Fuente: EIGE. Gender Statistics Database - Gender pay gap (GPG)

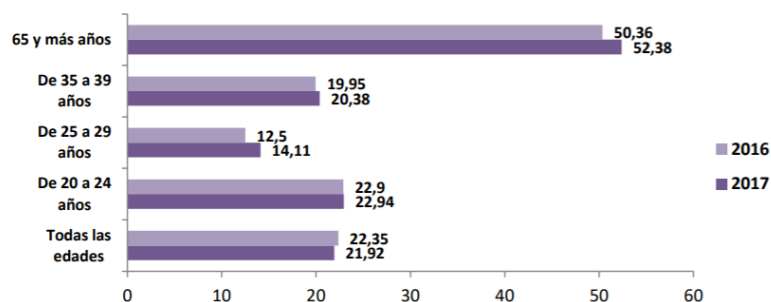
UGT denuncia que la brecha salarial, a partir de datos de salario medio proporcionados por el INE, asciende al 21,9% y estima que cerrar dicha brecha supondría 43.454,5 millones de euros, lo que equivale al 4% del PIB (UGT, 2020). Y, por su parte, Foessa señala que una mujer necesita trabajar 1,5 horas más al día para ganar lo mismo que un hombre y, si esa misma mujer es inmigrante, necesitaría trabajar hasta 2 horas más. De hecho, en su *Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2019*, Foessa señala cómo “la brecha salarial en España es una de las más altas de la UE, oscilando entre el 20% de las ocupaciones más altas, el 26% de las ocupaciones medias y el 35% de las ocupaciones bajas” (Foessa, 2019).

Además, según los datos del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, EIGE por sus siglas en inglés, la brecha salarial o de ingresos por cuestiones de género aumenta progresivamente con la edad de las mujeres. Mientras, en términos europeos, la brecha entre hombres y mujeres menores de 25 años, apenas es de un 7,5%, ésta se dispara hasta casi el 45% entre los mayores de 64 años. Aunque, merece la pena destacar que el incremento más fuerte se

produce al pasar al escalón 35-44 años coincidiendo con la edad en que las mujeres quedan embarazadas.

UGT alerta sobre cómo “la brecha salarial para quienes permanecen en el empleo después de los 65 años distancia en un 52,38 % a hombres y mujeres”, en gran medida porque se trata de mujeres que no han cotizado el tiempo suficiente para acceder a la jubilación (UGT, 2020).

Gráfico 12 –Evolución brecha salarial por edad



Fuente: UGT

Y destaca también el incremento de la brecha salarial en los niveles de ingresos más bajos (Gestha, 2019):

Tabla 5 – Distribución de mujeres asalariadas por tramo de sueldo

% Mujeres sobre el total de personas asalariadas de cada tramo de sueldo	Total	Entre 0 y 4.954	Entre 4.954 y 9.908	Entre 9.908 y 14.862	Entre 14.862 y 19.816	Entre 19.816 y 24.770	Entre 24.770 y 29.723	Entre 29.723 y 34.677	Entre 34.677 y 39.631	Entre 39.631 y 44.585	Entre 44.585 y 49.539	Entre 49.539 y 74.309	Entre 74.309 y 99.078	Más de 99.078
Total CCAA régimen común	46,3%	53,2%	53,6%	51,6%	41,9%	40,4%	40,5%	42,1%	41,7%	40,6%	36,4%	33,4%	27,5%	18,9%

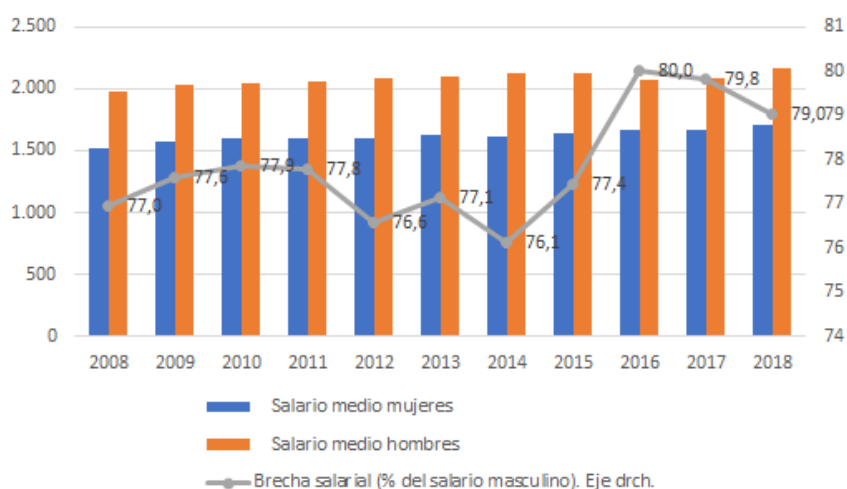
Fuente: UGT

Pero, ¿por qué estas menores ganancias? La Comisión apunta a diferentes aspectos, destacando especialmente el modelo productivo y sectorial de la economía, pues se estima que el 30% de la brecha salarial viene explicada por la sobrerrepresentación femenina en empleos de bajos sueldos, como cuidado o educación, mientras que los hombres cuentan con una mayor proporción de empleo en sectores de altos sueldos como son las carreras STEM. Otros factores explicativos son la conciliación con la vida personal y familiar, principalmente por las mayores horas de las mujeres dedicadas a los cuidados, las cuales no son reconocidas ni retribuidas, así como el techo de cristal, que hace que, por ejemplo y como ya apuntábamos anteriormente, la brecha en posiciones de gerente ascienda al 23%, y la discriminación.

Si tomamos datos de la Encuesta de Población Activa del INE, correspondientes a 2018, vemos que el salario medio de las mujeres en España es de 1.708

euros mensuales y el de los hombres en 2.161,31 euros. Es decir, el salario medio de la mujer en España representa el representando el 79 % del sueldo masculino, ganando por tanto un 21% menos. Y, si observamos la evolución, dicha fractura se mantuvo invariable prácticamente desde el 2008, creciendo significativamente en los ejercicios 2016, 2017 y 2018. Además, la brecha retributiva se amplía si tenemos en cuenta, como se señaló anteriormente, que el 23,8% de las mujeres trabajan a tiempo parcial (frente al 7% de los hombres) y en ese caso el sueldo medio es inferior.

Gráfico 13 –Evolución brecha salarial por edad



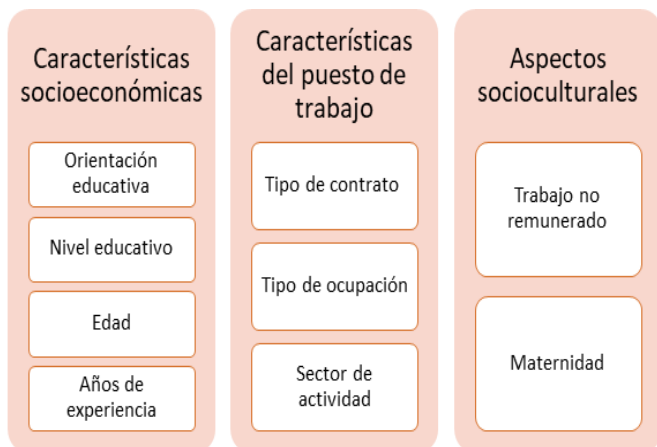
Fuente: INE

Resulta curioso cómo el salario de las mujeres es inferior en todos los deciles salariales bajos de la distribución mientras que es ligeramente superior, o igual, en los niveles intermedios, para luego volver a disminuir en los deciles más altos. Además, las mujeres están sobrerrepresentadas en los niveles salariales más bajos. Así, el 30% de las asalariadas femeninas se sitúan en el 20% que menos cobran, mientras que este porcentaje es solo del 11,5% en el caso de los asalariados masculinos.

El 64% de las personas trabajadoras con bajos salarios –por debajo del 60% de la mediana de salario por hora– son mujeres y, desde 2006, la brecha se ha ampliado entre hombres y mujeres que cobran los salarios más bajos (en 2017 cobraban un 8% menos que los hombres) y apenas se ha reducido entre los salarios más altos (las mujeres cobran un 6% menos que los hombres) (Martín Carretero & Salido Cortés, 2019).

Cabe destacar también la persistencia de la brecha salarial en las grandes compañías. Entre las empresas del Ibex 35, 27 de las mismas reconocen la existencia de brecha salarial en sus compañías, con un gap que alcanza hasta el 25%, y solo en dos grandes firmas la mujer sale -ligeramente-beneficiada.

Los factores principales que determinan que, hoy en día, continúe habiendo brecha salarial por género los recogemos en la siguiente infografía (PwC, 2019):



Fuente: PwC

Todos los datos analizados evidencian que España necesita continuar progresando en términos de igualdad en el mercado laboral. Ello es fundamental para no renunciar a una gran parte del talento humano y seguir perjudicando los proyectos de vida de muchas mujeres y su bienestar, y renunciando además a perder parte del potencial económico de nuestro país. Más si tenemos en cuenta que, en términos generales, las mujeres alcanzan un mayor nivel educativo que los hombres.

b. Mayor vulnerabilidad económica

Las mujeres, juntos a los jóvenes, los migrantes y los trabajadores maduros con pocos estudios, son los grandes perdedores de las crisis económicas y las consecuencias derivadas de la misma en la última década (Foessa, 2019). De esta forma, el colectivo de la mujer puede considerarse como vulnerable, especialmente jóvenes y hogares encabezados por mujeres, donde la exclusión social está especialmente sobrerrepresentada, y quienes además sufren en mayor medida la inestabilidad laboral.

“Las desventajas de las mujeres para vivir de forma integrada afectan a todas las dimensiones de la exclusión social, destacando la brecha de ingresos en el empleo y en las prestaciones, el mayor riesgo de empobrecimiento, su acceso más precario a la vivienda, las diferencias en el estado de salud y la mayor exposición a situaciones de aislamiento social”. Así, apunta tres grandes factores clave que explican la mayor vulnerabilidad de la mujer (Foessa, 2019).

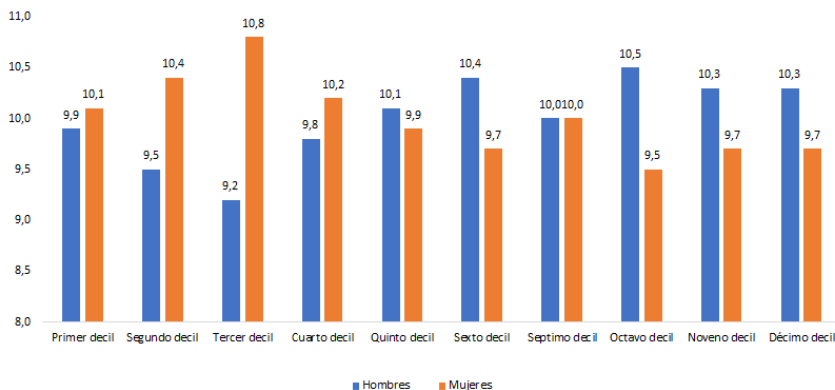
En primer lugar, los mayores problemas económicos para acceder a ciertos servicios médicos como son la odontología o los tratamientos psicológicos cuando la mujer es la sustentadora principal del hogar. En segundo lugar, las mujeres sustentadoras del hogar se ven obligadas a reducir en mayor medida los gastos de suministros y en comunicaciones y retrasar el pago de la vivienda y de los recibos. Y, por último, la mayor vulnerabilidad de la mujer ante situaciones de inestabilidad en la vivienda como es la misma o el compartir residencia. Respecto a este último aspecto, la Universidad de Barcelona incide en el papel de la vivienda pues, hasta el 70% de las mujeres sin hogar habían sufrido violencia machista y, según, la huida del maltrato expone a la mujer a situaciones de inseguridad habitacional. La principal certeza es que la huida del entorno de maltrato expone a las mujeres a la vivienda insegura, y por ende, a acabar en la calle (Universidad de Barcelona, 2019).

Comencemos por analizar la situación económica de la mujer a partir de los datos de renta media proporcionados por el INE. En este caso, no acudiremos a los datos de ingresos salariales, pues estos ya se analizaron en detalle en el anterior capítulo del informe. No obstante, recordemos que los datos de empleo y brecha salarial señalados anteriormente suponen una primera evidencia de la mayor vulnerabilidad económica de la mujer y de su mayor riesgo de empobrecimiento, que además supone una más fácil transmisión intergeneracional de la pobreza en hogares monomarentales.

Los datos de renta media del INE reflejan cómo esta se sitúa en 11.549 euros en el caso de los hombres y en 11.279 euros en el caso de las mujeres, es decir, un 2,3% menos. Además, lo especialmente destacable es el mayor porcentaje de mujeres en los deciles más bajos de la distribución de la renta. Es decir, podríamos afirmar que las mujeres disponen de menores ingresos -en términos medios- y, además, están sobrerrepresentadas en los niveles más pobres. Como se puede observar en el gráfico, hay más mujeres en los deciles más bajos (solo en el cuarto decil la proporción de mujeres es mayor) mientras que el porcentaje de hombres en los niveles de renta más altos es claramente superior: mientras el 31,2% de mujeres se sitúan en el 30% más pobre, el

28,6% de los hombres se sitúan en dicho estrato; y la situación es inversa en los niveles de mayor renta: 31,3% de los hombres se sitúan en los tres deciles más ricos, frente al 28,6% de las mujeres.

Gráfico 14 – Personas por decil de renta por unidad de consumo

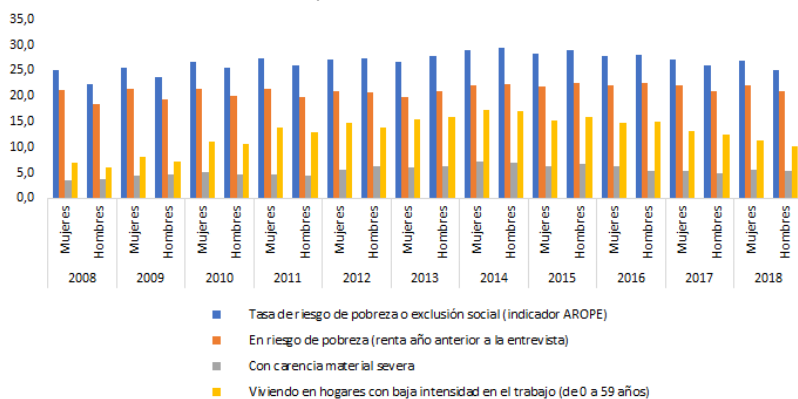


Fuente: INE

Atendiendo a la tasa de riesgo o exclusión social (AROPE) femenina se sitúa en el 27%, casi dos puntos porcentuales más que la masculina (25,1%). En el caso de las mujeres jóvenes, además, dicha tasa asciende hasta un 37,2%; y este es realmente preocupante: casi cuatro de cada diez jóvenes en España se encuentran en situación de riesgo o exclusión social.

Analizando cada componente del indicador AROPE por separado, observamos que más mujeres que hombres viven bajo el umbral de la pobreza (22,2% frente a 20,9% respectivamente), que la carencia material también es ligeramente superior en el caso femenino (5,5% frente a 5,3%) y que también más mujeres viven en hogares con baja intensidad laboral (11,2% frente a 10,1%).

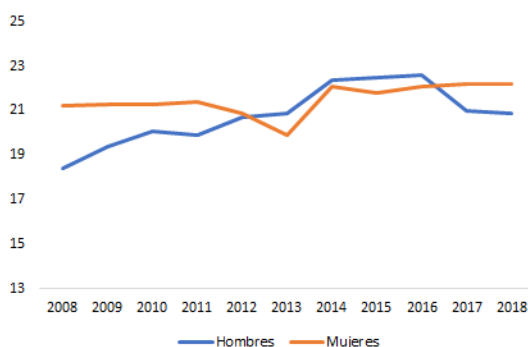
Gráfico 15 – Evolución AROPE por sexo. 2008 - 2018



Fuente: INE

Como señalábamos anteriormente, un 22,2% de las mujeres viven en situación de riesgo de pobreza, lo que representa más de 5 millones de mujeres en España viviendo por debajo del umbral de la pobreza, situado en 8.870 euros en el caso de hogares de una persona. Pero lo realmente preocupante, además, y como se analiza en detalle en la Brecha entre ricos y pobres de este proyecto, es el carácter estructural del fenómeno pues, como puede observarse en el siguiente gráfico, el riesgo de pobreza ya era realmente elevado en el año 2008. La tasa de riesgo de pobreza se incrementó notablemente, e incluso más, en el caso de los hombres, mientras que el porcentaje de mujeres en esta situación disminuyó en el periodo 2008-2013 (recordemos que hablamos de un indicador relativo). No obstante, mientras que la tasa de los hombres sigue una senda más o menos decreciente en los años de recuperación -aunque sigue siendo muy alta y superior a la previa a la crisis- en el caso de las mujeres comenzó a crecer desde el año 2013 y no consigue iniciar una senda de recuperación. En definitiva, la situación es incluso peor, especialmente para la mujer, que hace una década.

Gráfico 16 – Tasa de riesgo de pobreza por sexo



Fuente: INE

Siguiendo la evolución de estos indicadores desde el año 2008, la tasa de riesgo o exclusión social ha sufrido una peor evolución en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres, quizá explicado por la mayor destrucción de empleo en sectores masculinizados tras la crisis económica. No obstante, hay un indicador que refleja el empeoramiento de la situación de vulnerabilidad de la mujer en estos últimos diez años: la carencia material severa. Ello nos permite comprobar que cuando la situación es especialmente compleja, incluso en lo que respecta al acceso a bienes de primera necesidad, la mujer es el colectivo más perjudicado. Así, la carencia material severa femenina se ha incrementado un 57,1% desde el 2008, pasando de representar el 3,5% al 5,5% en 2018, llegando a alcanzar un máximo de 7,1% en 2014. En el caso

de los hombres, dicha tasa se ha incrementado un 43%, desde el 3,7% al 5,3%; vemos incluso que en 2008 las situaciones de exclusión material severa impactaban más a los hombres, y que esta situación se ha dado la vuelta. Si analizamos al detalle el indicador anterior, vemos cómo el 35,4% de las mujeres (32,9% en el caso de los hombres) no puede permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año, que el 37,2% (34,6% en hombres) no tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos o que el 9,3% (8,9% entre los hombres) no puede mantener su vivienda a una temperatura adecuada. Además, más de la mitad de las mujeres un 56,2%, declara tener algún tipo de dificultad para llegar a fin de mes, dos puntos porcentuales más que en el caso de los hombres.

Tabla 6 – Carencia material severa por sexo

2008		2010		2012		2014		2016		2018	
Mujer es	Hombr es	Mujer es	Hombr es	Mujer es	Hombr es	Mujer es	Hombr es	Mujer es	Hombr es	Mujer es	Hombr es
3,5	3,7	5,1	4,7	5,5	6,2	7,1	7,0	6,2	5,3	5,5	5,3

Fuente: INE

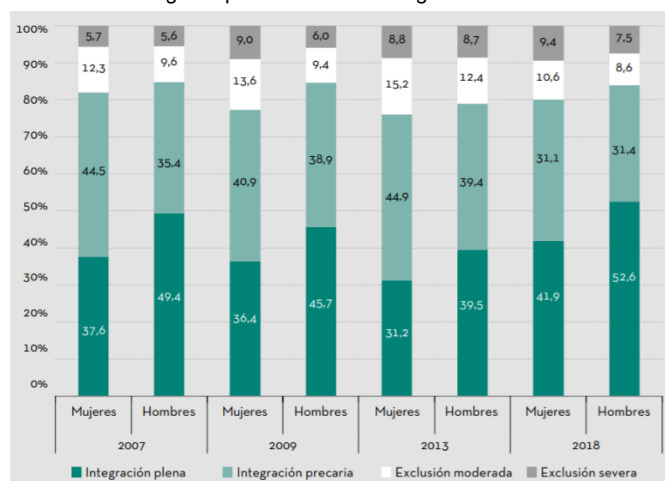
Especialmente dura es la situación para las mujeres jóvenes, inmigrantes y para hogares (sobre todo monomarentales) sustentados por mujeres. En general, los hogares sustentados por mujeres registran tasas más elevadas de pobreza y de privación material, pues crecen las dificultades en el acceso a bienes y servicios de primera necesidad.

Si prestamos solo atención a la exclusión social, a partir de los datos proporcionados por Foessa, vemos cómo la tasa de exclusión social en los hogares sustentados por mujeres (hogares monoparentales y mujeres solas) asciende al 20%, cuatro puntos por encima de la tasa correspondiente a los hogares sustentados por hombres (16%). De hecho, Foessa llama la atención sobre cómo el Índice Sintético de Exclusión Social es mayor en los hogares en los que la persona sustentadora principal es una mujer: en estos hogares la tasa de exclusión severa alcanza el 9,4%, frente al 7,5% en el caso de hogares sustentados por varones (Foessa, 2019).

En el siguiente gráfico, con datos de EISNFoessa, vemos cómo hay un mayor porcentaje de hogares encabezados por mujer en situación de exclusión moderada (10,6%) y exclusión severa (9,4%) que aquellos sustentados por un

hombre (8,6% y 7,5% respectivamente). Es decir, hasta un 20% de los “hogares femeninos” se encuentran en situación de exclusión social -este porcentaje era del 18%, si bien además se ha incrementado desde 2007 en casi 4 puntos porcentuales el porcentaje de estos hogares en situación de exclusión severa-, frente al 16,1% en el caso de hogares en los que la persona principal es un hombre (15,2% en 2007) (Foessa, 2019).

Gráfico 17 – Hogares por situación de integración o exclusión en función del sexo de la persona principal del hogar

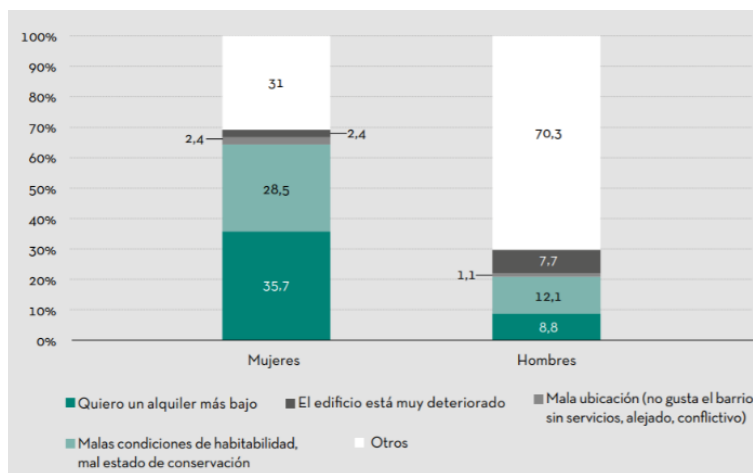


Fuente: Foessa

Uno de los elementos que determinan en mayor medida las situaciones de vulnerabilidad es el acceso y mantenimiento de la vivienda. A ese respecto, los jóvenes, como se analiza en detalle en la Brecha entre jóvenes y mayores, son uno de los colectivos más vulnerables. Pero también lo son las mujeres; y, si cruzamos edad y sexo, entonces la mezcla puede resultar realmente perversa para las mujeres jóvenes en términos de vivienda. Afirma Foessa la mayor dependencia del alquiler de la mujer, lo que hace que sufra además más la volatilidad de sus precios, así como sus mayores necesidades de cambio o rehabilitación de la residencia habitual. Por poner un ejemplo de vulnerabilidad y aislamiento, calculan que el 8,7% de los hogares sustentados por una mujer (3,7% en el caso de hogares encabezados por hombres) no tienen relaciones en el hogar y no cuentan con ningún apoyo para situaciones de enfermedad o dificultad (Foessa, 2019).

Como se puede observar en el siguiente gráfico, una encuesta de Foessa con datos de 2018 refleja que mientras que un 35,7% de los hogares sustentados por mujeres declara necesitar cambiar de vivienda por el alto precio de su residencia actual, este porcentaje desciende al 8,8% en el caso de hogares encabezados por hombres (Foessa, 2019).

Gráfico 19 – Razones por las cuales los hogares necesitan cambiar de vivienda, 2018



Fuente: Foessa

Un problema en el sistema de protección social

Uno de los hechos más significativos de la mayor vulnerabilidad económica de la mujer se encuentra en la menor protección que reciben de las transferencias públicas. El hecho de que la protección social esté muy ligada al ámbito contributivo hace que la cobertura femenina del sistema sea menor, especialmente por su peor situación en el empleo. Las carreras laborales de la mujer son tradicionalmente más cortas e interrumpidas, con lagunas de cotización ante la maternidad, el cuidado de menores y dependientes, los mayores niveles de paro de larga duración, el techo de cristal o los altos índices de precariedad laboral traducidos en jornadas parciales, empleos temporales y menores sueldos (cabe recordar los datos analizados en el capítulo anterior relativos a la fractura de género en el mercado laboral y a la brecha salarial). Todos estos factores derivan en una menor protección social ante situaciones como el desempleo o la jubilación, entre otras.

Siguiendo con las lagunas de cotización señaladas en el párrafo anterior y por poner un ejemplo, el informe sobre pensiones del proyecto Closing Gap estima que en el 2018 el 11,3% de las mujeres de entre 35 y 44 años habría generado lagunas de cotización por desempleo con motivo de la crisis económica, pero solo un 1,7% podría completarlas voluntariamente para su jubilación, mientras que en el caso de los hombres se encontraban en dicha situación el 8,6% del total de los activos (Closing Gap, 2019).

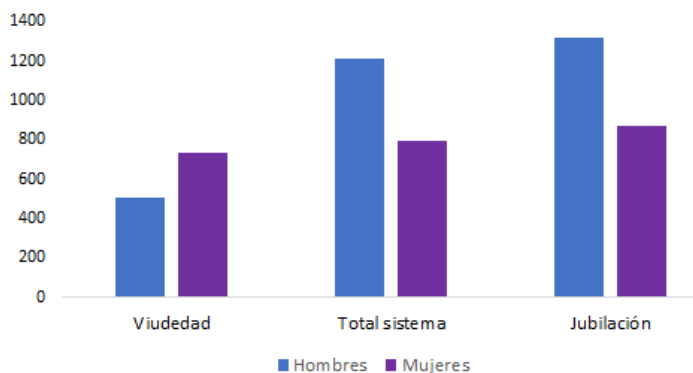
Como veníamos señalando, un importante gap reside en el hecho de que las pensiones contributivas suponen una contraprestación por la participación en el mercado laboral. Pero ¿qué repercusión tiene la mayor inestabilidad y precariedad de la mujer en el mercado laboral? Y, ¿dónde quedan recogidos los trabajos del cuidado que, como analizaremos más adelante, realizan en su mayoría las mujeres?

Por un lado, los datos, correspondientes a enero de 2020, evidencian una brecha de género en la pensión contributiva: en concreto, de las 9.800.952 pensiones, el 48,2% corresponden a hombres y el 51,8% a mujeres, con un diferencial de 418,7 euros en la pensión media, con 1.213,64 euros en el caso de los hombres y 794,94 euros en el caso de una mujer. Por tanto, nos encontramos con una brecha de casi el 35% en el caso de las pensiones contributivas.

Si ponemos el foco en las pensiones de jubilación, el gap es evidente y refleja un diseño que no tiene en cuenta la economía del cuidado y la menor participación y mayor inestabilidad que ha arrastrado la mujer en el mercado laboral a lo largo de los años y que, aunque ha mejorado muy notablemente, sigue mostrando aspectos de mejora, tal y como se explica en profundidad en los informes La brecha de género en el sistema de protección social (desempleo y pensiones) (CCOO, 2018) y La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española (Alaminos, 2018). En concreto, de las 6.094.248 pensiones de jubilación, el 61,3% corresponden a hombres y el 38,7% a mujeres, con una brecha del 34% en la pensión media: 1.319,51 euros (hombres) frente a 867,62 euros (mujeres). Además, el 82,17% de quienes están en el tramo de 150 a 450 euros son mujeres.

Sin embargo, si acudimos a las pensiones de viudedad, observamos cómo la mayor parte corresponden a mujeres (más del 90%), pero la cuantía media es de tan solo 733,16 euros.

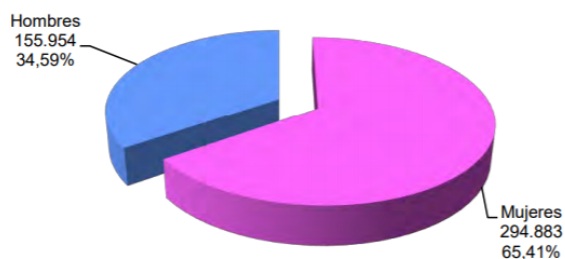
Gráfico 19 – Pensión media contributiva por sexo



Fuente: Seguridad Social

Por el contrario, según datos del Imserso, la mayoría de las pensiones no contributivas corresponden a mujeres, representando el 65,41% de esta modalidad de pensionistas. El Imserso señala que “dicho predominio refleja la realidad social de las mujeres en un pasado reciente, cuando no estaban incorporadas al mundo laboral, y, por tanto, es una constante en casi todos los ámbitos territoriales”. En este caso, la pensión media se sitúa en 383 euros en el caso de jubilación y en 422 euros en el supuesto de invalidez.

Gráfico 20 – Sexo de los pensionistas no contributivos



Fuente: Imserso

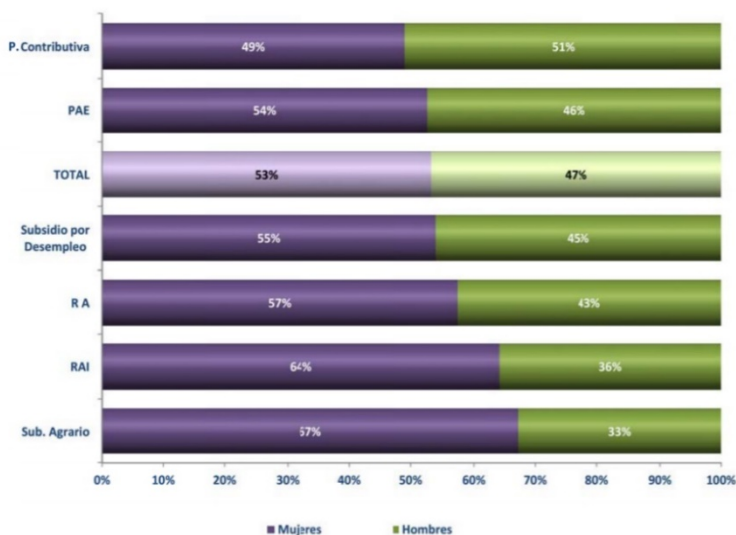
El informe sobre pensiones del proyecto Closing Gap destaca como principales efectos de la desigualdad de género en pensiones en términos económicos (i) la insuficiencia de rentas en la edad más avanzada para hacer frente a costes crecientes, como los derivados de la dependencia; (ii) la mayor restricción de la capacidad de consumo privado y la consiguiente pérdida de ingresos tributarios; y (iii) una limitación al potencial de crecimiento de la economía derivado de ese menor consumo. En suma, y siguiendo con Closing Gap, la estimación del impacto sobre el conjunto de la economía para el año 2018 asciende a 26.900 millones de euros en términos de Valor Añadido Bruto (VAB), lo que representa el 2,2% del PIB. Y la menor actividad económica se traduce en una “no creación de 414.600 puestos de trabajo” (Closin Gap, 2019). También se estima que la menor pensión de las mujeres implica una

menor recaudación fiscal, suponiendo 2.422 millones de euros en IRPF (2,2% de su recaudación) y 2.884 millones en IVA (2,2% de su recaudación).

Uno de los factores destacados en el estudio de Closing Gap es la mayor longevidad, especialmente en el caso de la mujer, partiendo de la premisa de que el coste de los cuidados de la dependencia de las mujeres, a partir de los 85 años, son 2,4 veces el importe medio de su pensión pública por jubilación, mientras que en el caso de los hombres apenas excede en 1,4 veces. En dicho escenario y con una mayor esperanza de vida de la mujer, las mujeres tiene “mayor necesidad que los hombres de completar su pensión pública por jubilación con sistemas de ahorro complementario, para lo que tendrían, además, mayores dificultades al contar para ello con menores ingresos generados en sus carreras laborales, más cortas e interrumpidas”.

Otro claro ejemplo lo observamos en la menor protección de la mujer ante situaciones de desempleo. Según datos del Servicio Estatal Público de Empleo a cierre de 2019, el 53% de los beneficiarios son mujeres y el 47% hombres. No obstante, la mayoría femenina viene explicada por el mayor peso del nivel asistencial (no contributivo), con porcentajes que ascienden, por ejemplo, al 64% en el caso de la Renta Activa de Inserción, tal y como puede observarse en el siguiente gráfico. De hecho, solo en el caso de prestación por desempleo contributiva es mayor el volumen de prestaciones masculinas.

Gráfico 21 – Beneficiarios de las principales prestaciones por sexo

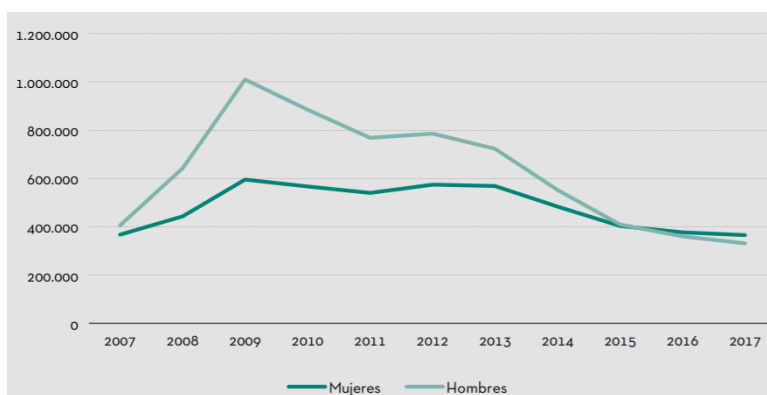


Fuente: Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE)

Y, prestando atención a las tasas de cobertura de las prestaciones por desempleo ofrecidas por el SEPE, ésta asciende al 68,4% en el caso de los hombres en 2019, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje disminuye hasta el 58,2%. En definitiva, las mujeres desempleadas cuentan con un nivel de protección 10 puntos porcentuales inferior al de los hombres y su prestación media es un 14% inferior.

Debe destacarse la reflexión que realiza Foessa sobre el vínculo entre la menor protección social de la mujer y su mayor vulnerabilidad. “En la última década los hombres han sido los principales perceptores de prestaciones contributivas por desempleo, con una menor presencia de las mujeres hasta que convergen en el año 2015. Por el contrario, las mujeres han tenido un mayor peso en los subsidios de desempleo, debido a las mayores tasas de desempleo de las mujeres y al carácter más fragmentario e interrumpido de las trayectorias de estas en el mercado laboral, que limita su acceso a prestaciones contributivas. Dado que las prestaciones contributivas, por su cuantía, tienen mayor capacidad para proteger frente al empobrecimiento, este menor acceso de las mujeres supone un riesgo diferencia” (Foessa, 2019).

Gráfico 22 – Evolución del número de prestaciones contributivas por desempleo 2007-2017



Fuente: Foessa

Cabe prestar una mayor atención al importante papel que juega el gasto social, especialmente aquel destinado a familia e infancia y que en España parece ser insuficiente y no dirigirse siempre a quienes más lo necesitan, que en su mayoría son personas de bajos ingresos y mujeres (inmigrantes y cabezas de familia monomarentales). De hecho, el informe Effectiveness and Equity in Social Spending - The Case of Spain (Fondo Monetario Internacional, 2020) recalca la necesidad de reordenar el gasto social en España, destacando la debilidad del sistema al no ponderar adecuadamente factores como los hogares

monoparentales o el número de hijos, entre otros factores. El organismo ofrece un dato realmente preocupante: el 40% más pobre solo recibe un 30% de los beneficios a las familias.

Si bien este aspecto se analizó en detalle en la brecha ricos-pobres del proyecto Brechas que rompen la sociedad española, cabe recordar que España apenas destina un escaso 16,6% PIB a protección social, por debajo de la media de la eurozona, siendo además el tercer país europeo que menos destina a protección de la familia y la infancia, con tan solo un 0,7% del PIB.

Existe, por tanto, un amplio margen de mejora en el ámbito de la protección social y en el que introducir la perspectiva de género resulta fundamental para que situaciones de vulnerabilidad no se vean aún más potenciadas por cuestión de sexo.

3.2. Brecha en la vida familiar/personal. Economía del cuidado y conciliación

La brecha de género en España se manifiesta claramente en diversos aspectos de la vida personal y/o familiar. Especialmente, en materia de la conciliación personal y profesional y en el ámbito de la denominada economía del cuidado, lo que supone una asunción mayoritaria de las tareas del hogar y del cuidado de las personas dependientes o del conjunto familiar por parte de las mujeres. La brecha existente entre el tiempo que se dedica a las actividades de la denominada economía doméstica es un ámbito en el que observamos claras diferencias, pues, según los datos del INE, Eurostat y Eurofund, las mujeres españolas dedican casi el doble de tiempo a actividades no remuneradas como trataremos de demostrar que sus compañeros varones. Entre otros aspectos, llama la atención la brecha entre las horas dedicadas por mujeres y hombres con pareja que trabaja y con hijos.

Los datos publicados por estas bases de datos igualmente demuestran que, mientras que, las mujeres con pareja trabajadora y con hijos dedican casi el 60% de sus horas libres a la semana a actividades o tareas no remuneradas, en el caso de los hombres, con las mismas condiciones, esta dedicación se reduce a un 20% de su tiempo libre semanal. Como reflexión, podríamos exponer que, en términos generales, este es el día a día de la mayoría de las familias españolas, es decir, en una unidad familiar donde ambos cabeza de familia

trabajan, es la mujer quien, generalmente, sacrifica su carrera profesional para dedicarse a tareas no remuneradas. También es destacable observar la diferencia de horas que dedica una mujer respecto de un hombre a trabajo no remunerado, en caso de estar soltera o de tener una pareja que no trabaja. Esto último muestra claramente la feminización de este tipo de actividades.

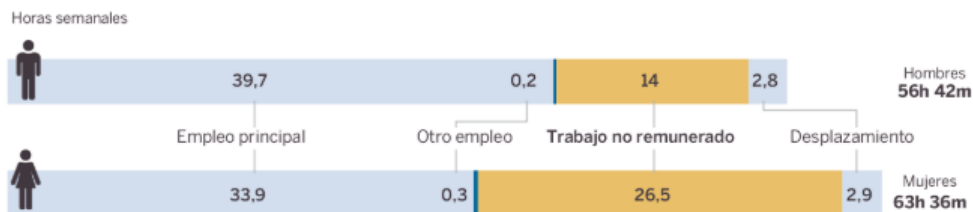
Foessa advierte, además, de que “la fórmula de organizar los cuidados a través del empleo del hogar responde a una estructura social familiar modificada, donde se externalizan las actividades, pero se mantienen dentro del hogar y en manos femeninas, es decir, replicando el modelo de organización familiar tradicional” (Foessa, 2019).

Pero la situación sigue siendo especialmente negativa para la mujer en los primeros años de vida de los hijos: “las madres se convierten en las vigilantes y protectoras, la presencia del mercado se reduce al mínimo y aunque los hombres están cobrando presencia, la crianza es una etapa aún más feminizada: el 80,2% de las cuidadoras principales de los infantes son mujeres”, añade Foessa. “En la medida que se valora el trabajo de cuidados se contribuye a prestigiar los saberes femeninos vinculados a las tareas que tradicionalmente han asumido las mujeres. En última instancia, se busca mejorar las condiciones laborales y la creación de empleo en el sector” (Foessa, 2019).

La economía del cuidado sustentada mayoritariamente por las mujeres, sin reconocimiento ni contraprestación económica, se traduce en un importante gap entre hombres y mujeres. Las mujeres realizan solo un 39% de toda la producción de mercado en España, en cambio, se encargan del 67% de la producción no remunerada (Rentería, Scandurra, Souto, & Patxot, 2017).

A continuación, se puede observar el tiempo que dedican al empleo principal, a otros empleos remunerados, al trabajo no remunerado al que hemos hecho mención antes y a los desplazamientos necesarios para todos ellos. Según los datos del INE, las mujeres dedican casi el doble de horas semanales que los hombres a actividades no remuneradas, pero ello no está directamente relacionado con las horas dedicadas al empleo principal, que es muy similar, sino que comprobamos el hecho de que la mujer suma estas horas destinadas a trabajo no remunerado como adicionales haciendo que ellas trabajen como media 63h 36m a la semana frente a las 56h 36m de los hombres.

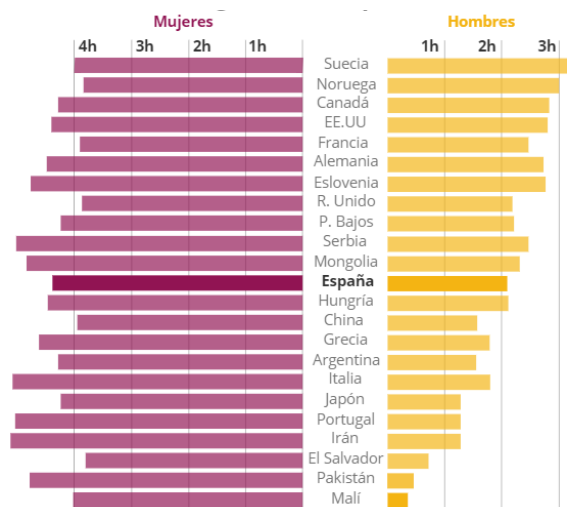
Gráfico 23 – Tiempo dedicado al trabajo, por sexos



Fuente: El País

La mujer continúa representando o satisfaciendo el 68% del tiempo necesario total que se debe dedicar a las actividades o trabajos de cuidados que resulta no remunerado (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2018). Además, la OIT advierte que esta desigualdad de dedicación, en el ámbito del trabajo de cuidados no remunerado, "afecta negativamente las perspectivas de empleo de las mujeres", pues, comprobamos que el 25% de las mujeres españolas en edad laboral no trabajan o no buscan empleo por el hecho de tener que realizar este tipo de tareas, no remuneradas. Este nivel resulta ser un dato muy superior al 10% de Francia, al 13% de Portugal o al 23% de media en Europa. El siguiente gráfico muestra las horas que, una mujer y un hombre, dedican al trabajo de los cuidados y del hogar. Mientras las mujeres españolas están entre aquellas que más tiempo dedican a estas actividades, los hombres de nuestro país se encuentran dentro del grupo con menos horas de dedicación. De este mismo estudio se desprende que no existe ningún país en el mundo en el que se repartan este tipo de tareas de manera igualitaria, entre mujeres y hombres (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2018).

Gráfico 24 – Tiempo destinado al trabajo por cuidados y del hogar en cada país



Fuente: OIT

Además, solo dos de cada diez hombres comparten en igualdad en estas tareas con su pareja (Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), 2017). Únicamente entre un 20% y un 30% de los hombres suele hacer estas tareas siempre o casi siempre solo, mientras que solo el 11,3% de las mujeres reconoce compartir las tareas por igual, mientras que el 71% reconoce realizarlas casi siempre solas y apenas un 4% de las mujeres afirma que es el hombre quien suele realizar las tareas domésticas. Por poner unos datos significativos, el 65% de las mujeres reconoce realizar casi siempre sola las siguientes tareas: fregar los platos (71%), cocinar (71%), hacer la compra (55,8%) y limpiar (63,5%). Tan solo las pequeñas reparaciones del hogar parecen recaer más sobre el hombre: el 72% de los hombres señala que las realiza. Pero se detecta un gap de percepciones: en casi todas las respuestas, los hombres tienden a percibir que hay un mayor equilibrio en el reparto de las tareas. Por ejemplo, mientras un 16,8% de los hombres considera que cocinar es una tarea soportada equitativamente por ambos géneros en su hogar, este porcentaje cae al 11% en el caso de las mujeres. Y, además, los hombres perciben que su aportación en este tipo de tareas es mayor a la señalada por las mujeres (Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), 2017).

En esa misma encuesta del CIS, observamos cómo las mujeres señalan dedicar muchas más horas a tareas domésticas y, mientras un 60% afirma dedicar más de 3 horas diarias, este porcentaje desciende al 20% entre los hombres. Pero, lo explicado anteriormente tiene preocupantes consecuencias como son las menores tasas femeninas de participación en el mercado laboral y el predominio de las mujeres en ocupaciones que resulten compatibles con las actividades de cuidados no remuneradas, que generalmente son peor pagadas.

Tabla 7 – Tiempo dedicado a tareas domésticas por sexo

	TOTAL	Sexo de la persona entrevistada	
		Hombre	Mujer
Menos de 1 hora	7,4	11,8	3,3
De 1 hora a menos de 2 horas	20,2	29,3	11,6
De 2 horas a menos de 3 horas	24,1	27,1	21,2
De 3 horas a menos de 4 horas	13,2	9,0	17,2
De 4 horas a menos de 5 horas	10,0	4,8	14,8
De 5 horas a menos de 6 horas	6,1	2,4	9,5
De 6 horas a menos de 7 horas	4,0	1,0	6,7
7 horas o más	7,4	2,3	12,3
N.C.	7,7	12,3	3,4

Fuente: CIS

En el ámbito de los cuidados remunerados, vemos que de los 3,8 millones de personas ocupadas en este sector, 2,9 millones son mujeres (el 34,4% del empleo femenino); este nivel es tan elevado debido, principalmente, al alto el número de trabajadoras domésticas. Si comparamos el número de horas que dedican las mujeres respecto de los hombres al empleo principal y al trabajo no remunerado, en función del estado civil o de la situación personal del trabajador encontramos llamativas diferencias, como vemos a continuación.

Gráfico 25 – Diferencias de las horas dedicadas al empleo y al trabajo no remunerado. Mujeres vs Hombres



Fuente: El País

Según datos del estudio *Coste de oportunidad de la brecha de género*, las mujeres dedican al hogar y a la familia dos horas más al día que los hombres en España: en conjunto, las mujeres dedican más del doble a estas actividades: 87 millones de horas al día frente a las 37,5 millones que dedican el conjunto de los varones (Closin Gap, 2018). Esto se traduce en un potencial económico -al que estamos renunciando- de 10,8 billones de dólares anuales en el mundo, según los últimos datos de Oxfam Intermón y superior a los 180 millones de euros en nuestro país, un 14,9% del PIB de 2018, y 130 millones de horas de trabajo en el mismo año (Oxfam Intermón, 2020). Este sector de los cuidados supone una oportunidad de cara a los próximos años para nuestro país, señala el organismos: un incremento de la inversión en educación, salud y trabajo social hasta el 17,6% PIB en 2030, permitiría crear más de un millón de empleos adicionales en sectores de atención y cuidado. Por su parte, los cálculos de ClosinGap estiman que, si la dedicación no profesional dedicada al cuidado se formalizase, equivaldría a más de 977.000 empleos anuales a jornada completa, con un potencial económico 7.812 millones de euros al año. Pensemos tan solo en el potencial que eso supone para el capital humano de nuestra economía.

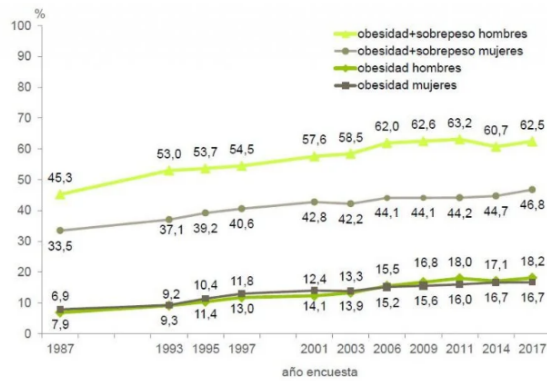
Existe un vínculo entre "la riqueza extrema" y la "masculinización del sistema" actual (Oxfam Intermón, 2020). Oxfam Intermón denuncia la falta de atención que hoy se da a la economía de los cuidados y a las consiguientes

desigualdades de género, derivadas de la feminización de las actividades de cuidados. Una de las demandas de la ONG tras la publicación de su informe ha estado relacionada con que las trabajadoras del hogar pudieran igualar sus derechos laborales con los del resto de trabajadores, es decir, reclamaban a nivel estatal, la existencia de una renta mínima garantizada y el compromiso de que las empresas paguen un 15% de tipo efectivo de forma inmediata; con ello se pretende luchar contra la invisibilidad en el PIB de la “economía familiar o de los cuidados”. Pero, en diversos estudios e informes, hemos comprobado que Oxfam Intermón no está sola en este reclamo.

Las mujeres quienes soportan en mayor medida la carga de esta economía del cuidado que, sin retribución y reconocimiento, que no por ello sin valor, resulta clave para la sociedad y la economía del país. Y, en este ámbito, no debemos dejar de hacer alusión al papel clave que juega el sistema de dependencia y la sanidad para esta brecha de género. Tanto la salud como la dependencia se convierten en actores protagonistas. Precisamente, respecto a la salud, es evidente que el género y, por tanto, las diferencias biológicas determinan que las mujeres y los hombres sufran en mayor o menor medida unas determinadas enfermedades. Pero no hablamos solo de una cuestión biológica. Foessa, por ejemplo, apunta una mayor vulnerabilidad de las mujeres en términos de salud pues, entre otros factores, asumen mayores cargas de cuidado mientras continúan trabajando, dificultando con ello el disponer del tiempo necesario para su propio cuidado “físico y emocional”. Así, advierte Foessa, hay una mayor probabilidad de enfermedades —, depresión (3,4% en las mujeres frente a 2,1% en los varones) y fibromialgia (4,7 y 0,2%, respectivamente)—, cuya aparición puede estar vinculada a cuestiones emocionales y sociales (Foessa, 2019).

En cambio, según la Encuesta Nacional de Salud, más de la mitad de los adultos españoles sufre obesidad y a continuación visualizamos cuál ha sido la evolución de los datos, desglosados por sexo. Algo que indirectamente afecta a la capacidad de dedicar horas al trabajo no remunerado (Ministerio de Sanidad de España, 2017).

Gráfico 26 – Obesidad y sobrepeso adultos 1987-2017



Fuente: Encuesta Nacional de Salud España, 2017

El proyecto ClosinGap señala, por ejemplo, que el papel predominante de la mujer en el cuidado de niños o dependientes tiene consecuencias notables sobre la salud. Por poner algunos ejemplos, el estudio demuestra que los cuidados incrementan en 3,4 puntos adicionales la probabilidad de sufrir depresión en las mujeres, que las ocupaciones más habituales entre mujeres “concentran enfermedades profesionales que requieren mayor tiempo de recuperación, lo que podría explicar que la duración media de las bajas por enfermedad profesional sea 11 días superior en el caso de las mujeres (105,84 días) que en el de los hombres (95,21 días)” (Closin Gap, 2019).

Si reflexionamos en la salud en función del sexo, lo primero que podríamos pensar es que las mujeres disponen de mejor salud dado que longevidad es mayor: viven de media 85,9 años en mujeres y 80,5 años en hombres en 2018, según el Instituto Nacional de Estadística. Pero, según analiza Closin Gap, las mujeres viven más años que los hombres pero con peor salud, estimando que si las mujeres pudieran vivir en mejores circunstancias esos cuatro años, el ahorro potencial sería de 8.945 millones de euros, lo que equivale al 70% de la factura farmacéutica.

Ponemos ahora el foco en la maternidad, como una de las principales fuentes de generación de brechas laborales por cuestiones de género, tanto en la participación en el mercado laboral como en los salarios obtenidos. Pues, analizando los datos encontrados, apreciamos un fuerte nexo -causal por las dificultades económicas y sociales para la mujer- con la brecha de género. Entre los principales efectos que ha tenido tradicionalmente la maternidad está, en un primer grupo, las relacionadas con la mayor dedicación al trabajo no remunerado como puede ser el cuidado de niños. En un segundo grupo, la interrupción de las carreras profesionales de las mujeres que, lamentablemente,

acaba condicionando la progresión laboral y económica tras ser madres. Por ello, adelantamos más arriba que, la maternidad, está directamente relacionada con algunos de los factores que habíamos identificado como causantes de la segregación por cuestión de género en los diferentes sectores y ocupación.

Lo peligroso de esta dinámica es su capacidad de retroalimentación. El hecho de que las mujeres asuman, desde la más tierna infancia, su rol como “cuidadoras” y responsables de las actividades no remuneradas, porque es lo que han visto en casa y a su alrededor, provoca que, en edad adulta, las mujeres se orientan por una tipología de trabajos y sectores, que les permita compatibilizar esta serie de tareas con su vida profesional. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), recogidos en el módulo sobre Conciliación entre la vida laboral y familiar, para el año 2018, 358.200 personas ocupadas, casi todas mujeres, trabajaron a tiempo parcial debido a que necesitaban disponer de más tiempo para cuidar a personas dependientes (niños, adultos, enfermos, personas con discapacidad, etc.). Esta cifra es un 28,8% superior a la de 2017, de ellos 13.400 eran hombres y 344.800 mujeres, es decir, el 96,2% del total eran mujeres.

Además, los porcentajes más altos de mujeres que trabajan a tiempo parcial, tanto en España como en la UE-28, los encontramos en hogares con hijos a cargo.

Llegamos a la misma conclusión analizando los datos de desocupación. El informe Foessa incluye un interesante cuadro desglosando las razones por las que una persona decide no incorporarse al mercado laboral. Así, el dato es desolador: un 91,7% de las mujeres decide no incorporarse por las “responsabilidades familiares o razones personales”, mientras que, este porcentaje es de tan solo el 8,03% en el caso de los hombres. Los datos hablan por sí mismos y, si bien, en algunas ocasiones la decisión es voluntaria, lo más desalentador y negativo para el potencial de nuestro país es que, en gran parte de los casos, no es así (Foessa, 2019).

Tabla 8 – Indicadores sobre la no incorporación al mercado laboral según sexo

		Varón	Mujer	Total
Si encontrara ahora un trabajo...	Podría empezar ahora mismo	39,8	60,2	100,0
	No puedo. Tengo que completar estudios o formación	63,2	36,8	100,0
	No puedo por responsabilidades familiares o razones personales	8,03	91,7	100,0
	No puedo. Enfermedad, incapacidad propia	57,1	42,9	100,0
	No podría por otras razones	76,2	23,8	100,0
Total		40,0	60,0	100,0

Fuente: Foessa

También, resulta interesante analizar los datos del INE sobre los motivos por los que una persona decide no buscar un empleo y mantenerse en la situación de inactividad. En el caso de los hombres, el 32,6% de los inactivos señala encontrarse en esta situación debido a la jubilación, el 19,7% para seguir cursos de enseñanza o formación y el 13% por enfermedad o incapacidad propia. Por su parte, las tres principales razones que señalan las mujeres son la jubilación (16,6% de las inactivas, es decir, la mitad que en el caso de los hombres), el seguir cursos de enseñanza o formación (15%, lo que supone más de cuatro puntos menos respecto a los hombres) y “otros motivos” (casi un 13%). No obstante, y como se puede observar en la siguiente tabla, mientras el 4.8% de las mujeres aluden al “Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores” para permanecer en la inactividad, este motivo es solo señalado por el 0,5% de los hombres. Y, si prestamos atención al motivo “Otras obligaciones familiares o personales”, esta es la opción escogida por 11,9% de las mujeres, pero solo por el 1,4% de los hombres.

En el siguiente gráfico comprobamos cuál es la proporción de mujeres y hombres adultos europeos que cuida y/o educa a sus hijos diariamente. Esto corrobora nuestra tesis, pues, observamos que en todos los países hay un porcentaje de mujeres que realiza tareas relacionadas con el cuidado de los niños mucho mayor al de los hombres.

Además, diversas investigaciones coinciden en afirmar que el salario, la promoción laboral, las pensiones o los tiempos entre el empleo y el ocio, dependen de cómo se organice el cuidado de los hijos. El pasado 22 de febrero se celebraba el día europeo de la igualdad salarial que se aprovechaba para denunciar que la brecha salarial entre hombres y mujeres en España asciende al 22% o lo que es lo mismo, una mujer española cobra como media 5.800 €/año menos que un hombre, por el mismo trabajo. En términos europeos, esta brecha se reduce hasta un 15,7%, según los últimos datos de Eurostat.

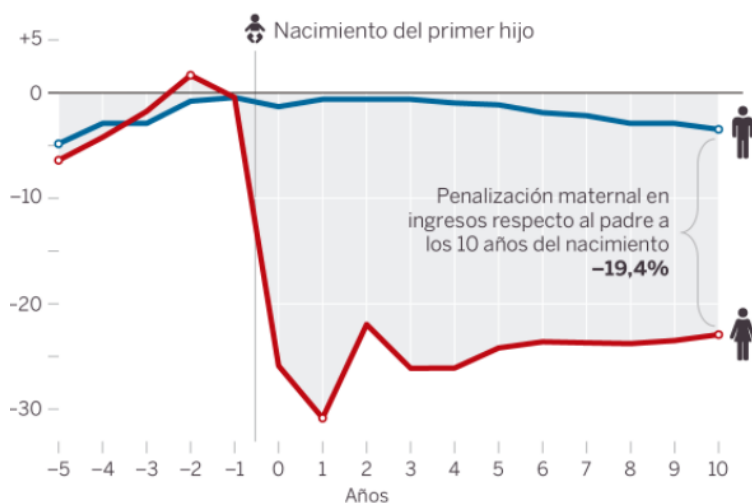
Muchas investigaciones coinciden en señalar que la brecha salarial serían los propios hijos. Por ejemplo, se constata un vínculo entre maternidad y brecha

salarial. Así, en un artículo de Jorge García Hombrados y Libertad González Luna en Nada es Gratis, exponen “cómo los ingresos de los padres se mantienen en la misma tendencia tras el primer hijo, mientras que los de las mujeres sufren una fuerte caída los dos primeros años, de la que no se recuperan durante el período estudiado. Al cabo de cinco años, la brecha de género que se abre con respecto al año de partida es del 17%” (González & García Hombrados, 2019). Y en un informe similar del Banco de España se señala una brecha que asciende hasta el 23% al cabo de 5 años (Banco de España, 2019).

Una investigación para Dinamarca (Henrik Jacobsen, Landais, & Søgaaard, 2017), demostró cómo el tener hijos se relaciona con una mayor brecha salarial. Como se observa en el gráfico, la maternidad tiene un elevado “coste” en el ámbito profesional de la mujer. Es realmente llamativo comprobar la penalización que tiene para las mujeres el acontecimiento biológico de la maternidad, pues, observamos que hasta ese momento la evolución en términos salariales es casi paralela a la de los hombres y únicamente, a partir de que la mujer es madre, es cuando se desploma. De hecho, la investigación calcula que, con el nacimiento del primer hijo, la retribución de las madres cae hasta un 30%, sin apenas recuperarse posteriormente; que en el caso danés se ha cuantificado en casi un 20% el desplome. Otra de las conclusiones del estudio sobre Dinamarca es que la penalización por tener hijos ha pasado de explicar el 40% de la brecha salarial a suponer el 80%.

Sara de la Rica, catedrática de Economía de la Universidad del País Vasco afirmaba en unas declaraciones para El País que, si bien es complicado extrapolar la investigación de Dinamarca al caso español, su investigación, analizando los salarios de los empleados españoles nacidos entre 1968 y 1972 demuestra cómo la brecha salarial de género se amplía, especialmente en el caso de trabajadores a tiempo completo con alta cualificación, entre los 30 y los 34 años, coincidiendo así con la franja de edad donde es más habitual tener un primer hijo.

Gráfico 27 – Variación de ingresos respecto al supuesto alternativo de no tener hijos (%). Dinamarca 1980-2013



Fuente: El País, a partir de la investigación de Kleven, Landais y Soogard (2017) para Dinamarca

Pero esto no es una opción voluntaria. La conciliación entre la vida familiar y laboral es un problema que, en gran parte de los casos, supone un freno a la carrera laboral de la mujer, pero no del hombre. En España, según UGT, el 93 % de las excedencias para cuidar a los hijos las cogen las mujeres, y son ellas quienes emplean el doble del tiempo que los hombres en tareas domésticas y cuidado de familiares y niños: trabajan de media a lo largo de la edad laboral 1,1 horas diarias más que los hombres.

Siguiendo con lo anterior, y poniendo más el foco en la conciliación, sabemos que en el apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, actualizado a marzo de 2019, se recoge el derecho a solicitar una adaptación de nuestra distribución, duración y forma de prestación de la jornada laboral. En este apartado es donde se incluye la opción de trabajo en remoto o la ordenación del tiempo de la jornada de trabajo para poder hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Además, en varios artículos de la constitución también se aborda este asunto, directa e indirectamente, cuando se habla de aspectos vinculados a la conciliación.

Lo anterior se trata de uno de los grandes factores explicativos de la brecha de género. Las condiciones para conciliar la vida profesional con la vida personal y/o familiar son complicadas y hacen que generalmente sea la mujer, en la mayor parte de los casos, quien sufra las consecuencias de estas dificultades o se vea obligada a renunciar al completo desarrollo de su carrera profesional. Pero, este es un derecho que podríamos considerar novedoso y por ello, no existe aún ningún tipo de regulación estricta en los convenios colectivos, habiendo relevantes diferencias sectoriales.

En la siguiente tabla visualizamos los principales mecanismos de conciliación en nuestro país, tal y como recoge la CEOE en unos de sus estudios en torno a este gran reto. Durante los últimos años se ha avanzado en esta normativa y que estas herramientas están revisándose por el Gobierno actual, como es el caso del permiso de paternidad que progresivamente está aumentando hasta llegar a igualarse con el de maternidad. A pesar de ello, los últimos resultados reflejan que la evolución de la legislación en este ámbito no ha logrado reducir la brecha, por cuestiones de maternidad y paternidad, todo lo que se desearía. Básicamente, porque el hecho de que existan y evolucionen todas las herramientas recogidas en la tabla anterior, no es cuestión suficiente para motivar su aplicación.

Tabla 9 – Permisos por paternidad y maternidad

		DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	COTIZACIÓN	RESERVA PUESTO DE TRABAJO	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	
PERMISOS PARENTALES	MATERNIDAD	16 semanas , posibilidad de transferir hasta 10 semanas al padre	100% de la base reguladora (SS)	SI	SI	Artículos 45.1 y 48.4 ET	
	PATERNIDAD	4 semanas ininterrumpidas	100% de la base reguladora (SS)	SI	SI	Artículos 45.1 y 48 bis ET	
	EXCEDENCIA	Cuidado de hijo	Hasta 3 años	No retribuido	SI	1 ^{er} año derecho a la reserva del puesto de trabajo y después, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente	Artículo 46.3 ET
		Cuidado de familiar dependiente	Hasta 2 años	No retribuido	Sólo un año		Artículo 46.3 ET
	REDUCCION DE JORNADA	Cuidado de menor de 12 años	Hasta menor cumpla 12 años	No retribuido	Sólo dos años	Contrato no se suspende y existe protección frente al despido por cualquier causa	Artículos 34.8, 37.6 y 53.4. b) ET
		Cuidado de familiar dependiente	No limite	No retribuido	Sólo un año	Contrato no se suspende y existe protección frente al despido por cualquier causa	Artículos 34.8, 37.6 y 53.4. b) ET
		Cuidado de hijo menor con enfermedad grave	Hasta menor cumpla 18 años	100% de la base reguladora (SS)	Sólo dos años	Contrato no se suspende y existe protección frente al despido por cualquier causa	Artículos 34.8, 37.6 y 53.4. b) ET
	OTROS PERMISOS	Nacimiento de hijo	2 días	100% del salario (Empresa)	SI	Contrato no se suspende	Artículo 37.3 ET
		Exámenes prenatales	No limite	100% del salario (Empresa)	SI	Contrato no se suspende	Artículo 37.3 ET
		Hospitalización/ Accidente/ Intervención de familiar	2 a 4 días	100% del salario (Empresa)	SI	Contrato no se suspende	Artículo 37.3 ET
		Nacimiento de hijo prematuro	1 hora diaria	100% del salario (Empresa)	SI	Contrato no se suspende	Artículo 37.5 ET
		Lactancia	1 hora diaria o 2 fracciones de ½ hora. Posibilidad de acumular	100% del salario (Empresa)	SI	Contrato no se suspende	Artículo 37.4 ET
RIESGO POR EMBARAZO O LACTANCIA	Hasta que se inicie permiso maternidad/ lactante cumpla nueve meses/ desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado	100% de la base reguladora (SS)	SI	SI	Artículo 48.8 ET		

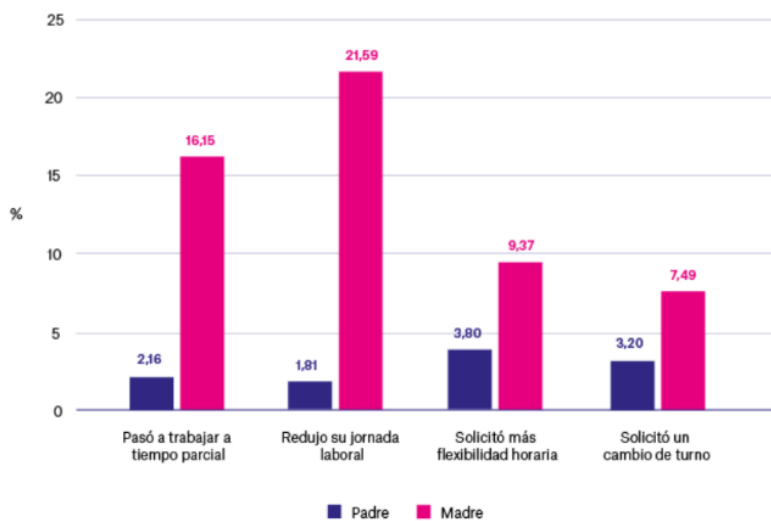
Fuente: CEOE, Estudio “La igualdad en la empresa como factor de competitividad”

En este momento, regresamos al punto de origen y más educacional, pues, los datos reflejan que los hombres utilizan en menor medida a las mujeres los mecanismos que favorecen la conciliación laboral y familiar debiéndose, por tanto, a cuestiones culturales. Según los datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS), para el primer semestre de 2017, el 98% de las mujeres que disfrutaron del permiso de maternidad no lo compartieron con el otro progenitor. De ahí que, como indicamos anteriormente, la educación resulta fundamental para romper con esta dinámica, pues, no es tanto el hecho de incorporar nuevos permisos o facilidades como educar y concienciar en el compromiso de ambos progenitores. Otras medidas que favorecen la conciliación son las económicas, recogiendo en esta categoría las prestaciones familiares no contributivas y las desgravaciones en el IRPF. Pensamos que la combinación todos los enfoques lo que favorecerá una conciliación real.

“Muchos padres trabajadores son potenciales usuarios de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar existentes en sus organizaciones, pero no las solicitan. Una de las barreras con que se encuentran es la falta de sensibilidad de las empresas en las que trabajan” (Fernández-Cornejo, Belope-Nguema, Escot, & del Pozo- García, 2019). La conclusión de este estudio es contundente: los hombres experimentan una mayor sensación de conflicto entre el trabajo y la familia. Eso es especialmente importante, porque esta investigación apunta cómo los padres que sienten en apoyo de su empresa respecto a la conciliación masculina, siendo una “menor sensación de conflicto entre trabajo y familia” experimentan una menor brecha y tienen a acogerse en mayor medida a las medidas de conciliación.

Sin embargo, la realidad es que se siga considerando más natural que sea la mujer quien se acoja a las medidas de conciliación. Siguiendo con los datos de este estudio, mientras el 37,7% de las madres solicitan una reducción de jornada u optan por un empleo a tiempo parcial al reincorporarse a sus trabajos, tan solo la solicitan un 4% de los padres. Tras el nacimiento o adopción, las madres utilizaron un promedio de 162,7 días de baja para cuidar del bebé, mientras que los padres utilizaron 16,8 días.

Gráfico 28 – Al incorporarse a su trabajo tras el periodo de baja, ¿adoptó alguna de las siguientes medidas? (%)



Fuente: Observatorio Social de la Caixa

En la tesis doctoral *Mujeres y Universidad: vidas académicas*, su autora, Sara G. Martínez, demuestra cómo, en la evolución de la trayectoria laboral de dos mujeres profesionales, una profesora y una investigadora, el componente doméstico influye y condiciona fuertemente en su vida profesional; en este caso académico (G. Martínez, 2006).

De lo anterior se deduce que el papel de las empresas resulta fundamental para la conciliación personal, familiar y profesional de un trabajador, pero, debemos intentar no caer en el error de considerar que dicha situación se apalanca única y exclusivamente en la empresa, o que todas las empresas son iguales olvidando que, cada vez más, las empresas tratan de diferenciarse y recalcar estas cuestiones en su filosofía.

Además, el tamaño y el sector en el que operan son fuertes condicionantes provocando que los recursos disponibles y peculiaridades a la que se enfrentan difieren entre ellas y por ende, las condicionan. Por ejemplo, en el sector del ocio, turismo y comercio quienes marcan las exigencias son los clientes consumidores y esto hace que sea muy complicado definir una única fórmula para el sector empresarial en general; la posibilidad de conciliar se ha convertido en un reto colectivo y de interés general.

Analizadas todas estas dificultades a lo largo del capítulo nos formulamos una cuestión final. ¿Es entendible que muchas mujeres decidan libre y voluntariamente no ser madres? Ciertamente es que la situación económica y de precariedad laboral de muchas parejas jóvenes complica en gran medida esta importante decisión, como se analiza en detalle en el informe sobre la Brecha entre jóvenes y mayores. Pero, otra explicación la encontramos en los asuntos

que hemos abordado: la maternidad y las dificultades de conciliación frustran injustamente proyectos profesionales de las mujeres, que sufren los efectos de la brecha salarial (explicada en parte por la maternidad como hemos visto) o del techo de cristal, entre otros. Ante ello, la decisión de ser madre no solo se ve pospuesta en el tiempo por muchas mujeres sino que muchas deciden no serlo ante esta situación. Cuando la decisión es completamente libre y voluntaria, estaríamos en otra situación. Pero, hablamos de situaciones en las que estos fallos del propio sistema económico, social y político son quienes determinan la decisión de la mujer.

Y esto supone reflexionar por la frustración de los proyectos vitales de muchos ciudadanos. Pero también pensando en el bienestar del conjunto del país, y en la sostenibilidad del sistema de cara al futuro. Como sabemos, la Encuesta nacional de Fecundidad persigue identificar los factores determinantes del nivel de fecundidad actual como pueden ser los ingresos, posibilidades de conciliación, existencia de ayudas económicas o sociales, vida en pareja, etc. Los últimos datos publicados para España reflejan que, en 2018, tres de cada cuatro mujeres desean ser madre de al menos dos hijos, pero, que encuentran importantes bloqueos para ello donde destacan los detallados anteriormente (INE, 2018). La tasa de natalidad en España (número de nacimientos por cada mil habitantes en un año) fue del 7,94‰ en 2018 y el índice de Fecundidad (número medio de hijos por mujer) de 1,26, siendo una de las cifras más bajas de la Unión Europea.

La consecuencia de esta dinámica la estamos padeciendo actualmente, nos estamos refiriendo al fuerte envejecimiento de nuestra población con todo lo que ello implica para nuestro sistema social y económico como país. Recordamos que en 1970 la tasa de fecundidad fue de 2,84 hijos/mujer, en los años ochenta descendía hasta los 2,21 y en los noventa se desplomaba hasta 1,36. Actualmente, hemos dicho que estamos en 1,26 siendo el peor año de nuestra historia el 2000 con una cifra de 1,21 hijos por mujer.

Ahora nos detenemos a analizar cómo se ha retrasado la edad en la que la mujer española, respecto a la extranjera, decide ser madre.

Tabla 10 – Edad media para la maternidad

AÑOS	TOTAL	ESPAÑOLA	EXTRANJERA
2008	30,8	31,5	28,2
2009	31,0	31,7	28,5
2010	31,2	31,8	28,7
2011	31,4	32,0	28,9
2012	31,6	32,2	28,9
2013	31,7	32,2	29,1
2014	31,8	32,3	29,3
2015	31,9	32,4	29,4
2016	32,0	32,5	29,6
2017	32,1	32,6	29,7
2018	32,2	32,7	29,9

Fuente: INE

La tabla anterior recoge los datos que el INE ha publicado en la última década referentes a la edad media de las mujeres que fueron madres en nuestro país. Observamos cómo año tras año esta edad aumenta, elevándose hasta los 32,2 años en el año 2018. Por tanto, si relacionamos la información mostrada hasta el momento, vemos que la variable edad de la madre y tasas de fecundidad estarían relacionadas. A su vez, llama la atención que el número de nacimientos de madres de 40 o más años, ha crecido un 63,1% en los últimos 10 años en nuestro país. Todo lo anterior nos lleva a que, en el año 2018, en España, alcanzamos un saldo vegetativo negativo récord, desde el año 1941, según los últimos datos del INE. Esto es porque mientras la esperanza de vida aumenta el número de nacimientos disminuye, como observamos en la siguiente gráfica el año 2017 fue el primero en el que se produjeron más defunciones que nacimientos.

Este asunto de tal significación que resulta obligado apostar con prioridad por las políticas familiares y sociales desde un punto de vista multidimensional en lo que a agentes implicados se refiere. Según ClosinGap, por ejemplo, la menor tasa de natalidad supone renunciar a 31.003 millones de euros (un 2,8% del PIB observado en 2016, y casi el 50% del gasto público anual en sanidad en España), de los que hasta un 9,3% habría supuesto recaudación por cotizaciones sociales de la Seguridad Social (Closin Gap, 2018).

3.3. Mujer: protagonismo y poder

Respecto al ámbito de la representación femenina en los órganos de decisión, tanto públicos como privados, cabe recordar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aprobada por el Congreso durante el Gobierno de José Luís Rodríguez Zapatero. Esta ley buscaba la igualdad efectiva entre hombres y mujeres fomentando la presencia o la composición equilibrada, de todos los órganos y cargos de responsabilidad, garantizando que las personas de un mismo sexo no superasen el 60% del total de representación. Exactamente, el texto de la Ley dice que "los poderes públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan".

Como trataremos a continuación, la participación de las mujeres en los distintos ámbitos del poder privado empresarial se ha incrementado notablemente durante los últimos años en España, tanto desde una perspectiva empresarial como política.

Si comenzamos a analizar la participación de las mujeres en el ámbito privado o empresarial, debemos hacernos eco del índice ideado por la firma americana de información financiera por excelencia, Bloomberg, que lanzó hace algunos años el Bloomberg Gender Equality Index (GEI) o el Índice de Igualdad de Género, y con el tiempo, se ha convertido en un referente mundial en medición de la diversidad dentro de una empresa. En términos globales, los últimos datos publicados concernientes al cierre de 2019, reflejan que España es el cuarto país más representado del indicador al incluir 15 grupos españoles entre las empresas mundiales más comprometidas, tanto con la promoción de la igualdad y la diversidad, como con la transparencia en la información sobre género. El índice está formado por 325 compañías procedentes de 42 países y pertenecientes a once sectores de actividad, cuya capitalización bursátil supera los 12 billones de dólares; para formar parte del mismo se puntúa a las empresas según su evaluación en 75 parámetros (Bloomberg, 2019). Además, de acuerdo con los resultados obtenidos, podemos concluir que el cambio comienza por la cima de la organización, debido a que las empresas lideradas por una CEO mujer reportaron tener más mujeres en puestos directivos que aquellas con un CEO hombre.

Si acudimos a los últimos datos publicados por la asociación European Women on Boards, continuando con las empresas cotizadas, en términos europeos, observamos que únicamente 30 de las 600 compañías cotizadas más grandes de Europa cumplen con los criterios de paridad. Esto se debe a que en los consejos de administración apenas hay un 33% de representación femenina

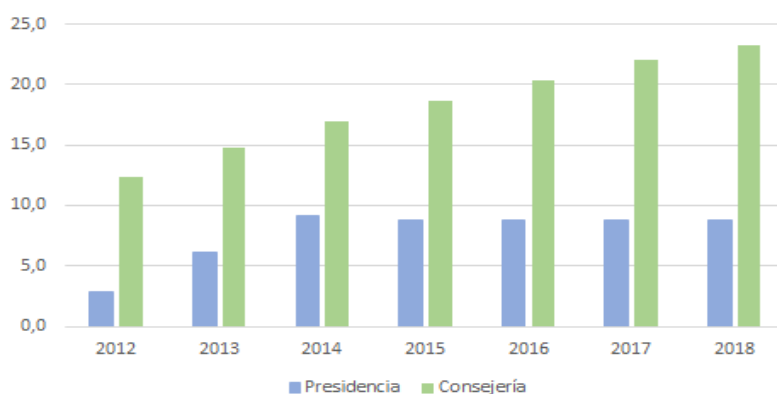
52

como media, además, si eliminamos a las mujeres que ocupan más de un cargo, la media se queda en el 27%. Estos resultados derivan del análisis que ha realizado EWoB evaluando las compañías que componen EuroStoxx 600, uno de los principales índices bursátiles en Europa (European Women on Boards (EWoB), 2019).

Siguiendo con la misma idea, cabe mencionar que de las 600 empresas estudiadas solo 28 cuentan con una CEO mujer. Asimismo, destacar con preocupación que, la primera empresa española, se encuentra en el puesto 108 de la clasificación y por debajo de la media europea al disponer apenas de un 24% de consejeras en las cúpulas empresariales.

A continuación, observamos la evolución del porcentaje de mujeres presidentas y miembros de los consejos de administración, de las empresas del IBEX 35. En el año 2019, este porcentaje de era del 27,6%, sin duda insuficiente, aunque casi ocho puntos superior al obtenido en el año 2013 y en más de un punto, al del año 2017. Y lo que es más graves aún: solo el 4% de las consejeras del Ibex 35 son ejecutivas, lo que se traduce en una clara señal de falta de empoderamiento femenino y toma de decisión de la mujer en el ámbito empresarial (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2018).

Gráfico 29 – Mujeres en Consejos de administración (%)



Fuente: CNMV

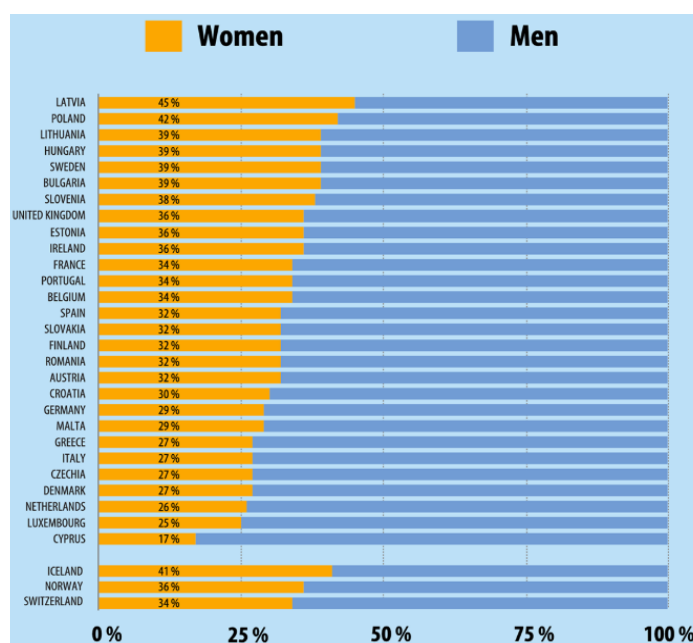
Por tanto, aun teniendo presente que queda mucho por alcanzar en materia de representación femenina en los órganos de dirección públicos y privados, no podemos obviar los esfuerzos realizados hasta el momento y los hitos logrados en materia de paridad. Así como los trabajos que continúan realizándose en esta materia, pues, recientemente hemos sabido que la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) ha modificado su Código de Buen Gobierno para garantizar al menos un 40% de representación femenina en los Consejos de

Administración, de las compañías cotizadas españolas. Es decir, el supervisor bursátil español, incrementa en 10 puntos porcentuales el peso recomendado que deben tener las mujeres y en declaraciones de su presidente, Sebastián Abella, "es cierto que ha habido una aceleración en la incorporación de consejeras en los últimos años y es factible que a lo largo de este año se alcance el 30%. Sin embargo, como ya se ha llegado a 2020 y teniendo en cuenta la realidad social que nos rodea, hemos creído conveniente elevar el objetivo de administradoras al 40%". Ya no sorprende cuando todos los agentes sociales, políticos y empresariales coinciden en que la empresa debe feminizarse para no quedarse atrás; es una realidad.

En el caso europeo, los últimos datos publicados en Eurostat reflejan que apenas un tercio de los directivos de las empresas europeas, cotizadas y no cotizadas, son mujeres. Abajo visualizamos que la proporción de mujeres en puestos directivos no supera el 50% en ninguno de los Estados miembros a cierre de 2018 y estimamos que, actualmente, no ha cambiado mucho esta situación.

Por un lado, encontramos las mayores proporciones de representación femenina en países del este de Europa como Letonia (45%), Polonia (42%), Bulgaria, Lituania, Hungría y Suecia (el 39%) y por otro lado, las menores se encontraron en Chipre (17%), Luxemburgo (25%) y Países Bajos (26%). Por tanto, los datos confirman que en Europa también los hombres suelen ocupar puestos más altos que las mujeres.

Gráfico 30 – Porcentaje de mujeres y hombres en puestos directivos. Europa. 2018



Fuente: Eurostat

Acotando el tamaño de la empresa, estudiamos los datos del último informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM) sobre emprendimiento femenino en España, que muestra cómo las mujeres emprendedoras han ido aumentando progresivamente en nuestro país. Actualmente, más de 650.000 mujeres, de entre 25 y 34 años, lideran iniciativas empresariales (Asociación RED GEM España, 2019).

Aunque los datos invitan al optimismo, al estudiar el detalle, descubrimos una realidad distinta. El sector del emprendimiento digital resulta, cada vez más, un fuerte generador de productividad y crecimiento económico en nuestro país. En este contexto, conviene destacar que según los últimos datos disponibles las startups fundadas y lideradas por mujeres son más rentables que las gestionadas por hombres. Sin embargo, tienen que soportar mayores obstáculos que frenan la igualdad real y efectiva, como el menor apoyo económico, la falta de visibilidad, problemas culturales, escasos referentes femeninos a seguir, etc.

Si nos concentramos en el emprendimiento más tecnológico, vemos que apenas un 17% de las startups tecnológicas han sido fundadas por mujeres y tan solo un 11% de las empresas que accedieron a proyectos del programa europeo H2020, estaban lideradas por ellas.

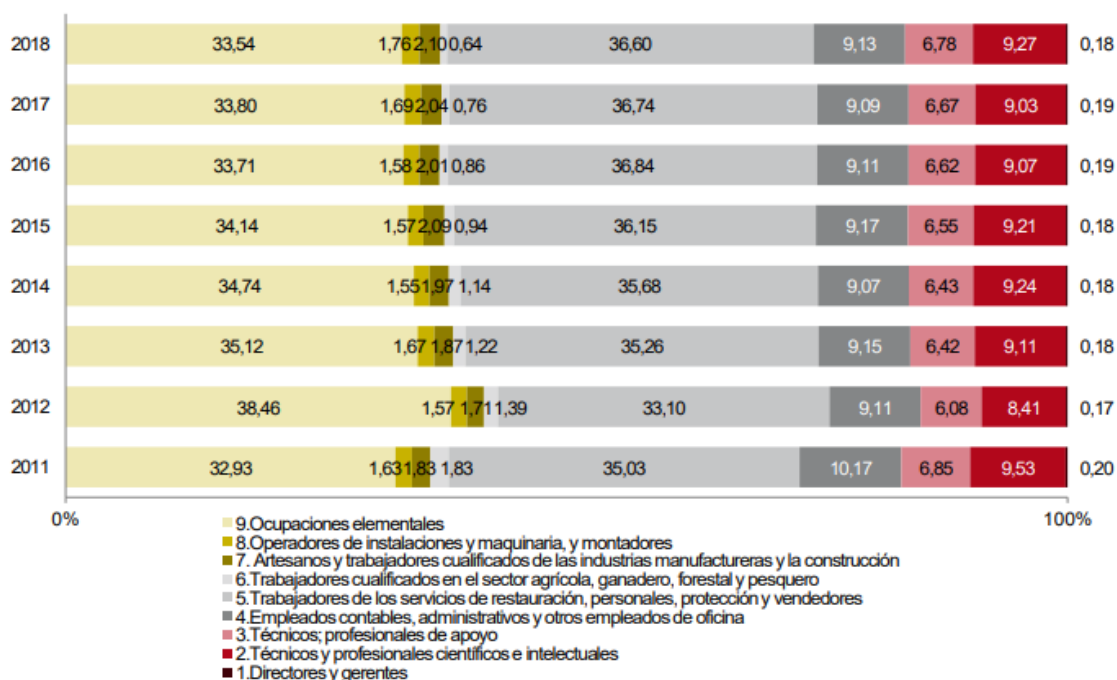
Para estudiar los sectores más feminizados y masculinizados en España, acudimos al último “Informe del Mercado del Trabajo de las Mujeres” elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE donde encontramos información acerca de la evolución anual de la contratación por sectores de actividad y sexo. A pesar de que en el año 2014 hubo un cambio de metodología, de los siguientes gráficos, extraemos algunas conclusiones claras, como que la contratación femenina ha evolucionado positivamente en todos los sectores desde el año 2009, a pesar de que sigue estando muy concentrada en el sector Servicios, con el 83,71% de las trabajadoras, los que representa 0,14 puntos porcentuales más que el año anterior. También, cabe destacar el comportamiento de la contratación femenina en el sector industrial al disfrutar de un 8,27% de incremento interanual. En cambio, en el lado negativo, encontramos los sectores de la agricultura y la construcción, donde las mujeres perdieron peso relativo (SEPE, 2017).

Según esta información, a priori, podríamos decir que, tradicionalmente, el sector servicios ha sido el más feminizado. Mientras que, los sectores de

agricultura y pesca, industria y construcción resultan ser los más masculinizados en nuestro país.

Respecto a las responsabilidades asumidas por las mujeres españolas, más abajo vemos cómo se ha distribuido la contratación femenina en los grandes grupos ocupacionales y rápidamente percibimos cuáles son las ocupaciones más feminizadas. Este es el caso de los trabajos considerados como elementales y los relacionados con la restauración, mientras tanto, apenas vislumbramos contratación femenina en la categoría de directores y gerentes.

Gráfico 31 – Contratación femenina por grupo ocupacional (%)



Fuente: SEPE, “Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres”.

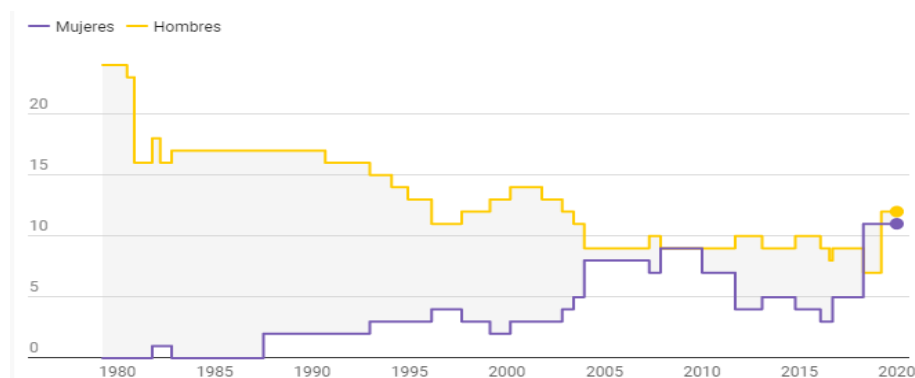
En el contexto político, observamos una presencia progresivamente más equilibrada entre ambos sexos, haciendo especial mención al último Ejecutivo de coalición, conformado por 11 mujeres y 12 hombres, contando al presidente, lo que supone un reparto equilibrado en el que ellas suponen un 48% del total. Pero, conviene recordar que, esta representación llegó a ser del 61,1% tras prosperar la moción de censura y ello convirtió, temporalmente, a España, en el país con más ministras del mundo; por encima de Suecia e Islandia.

Hoy en día, es Finlandia quien lidera este ranking de presencia femenina con un 63% de ministras (12/19), desde el pasado mes de diciembre. Recordamos que

Finlandia fue el primer país de Europa, en donde las mujeres pudieron ejercer de su derecho al voto (1906) mientras que, en España, la primera vez que se reconoció el sufragio femenino, fue en la Constitución de 1931, durante la Segunda República Española.

En este orden de ideas, nos preguntamos cuál ha sido la evolución del número de ministros y ministras del Gobierno en España. Según los últimos datos publicados por el Instituto de la Mujer, si incluimos al presidente del Gobierno y únicamente consideramos a las personas, no los cargos o responsabilidades desempeñadas, observamos la siguiente distribución del reparto del poder por sexo.

Gráfico 32 – Evolución de la distribución de las responsabilidades políticas en España

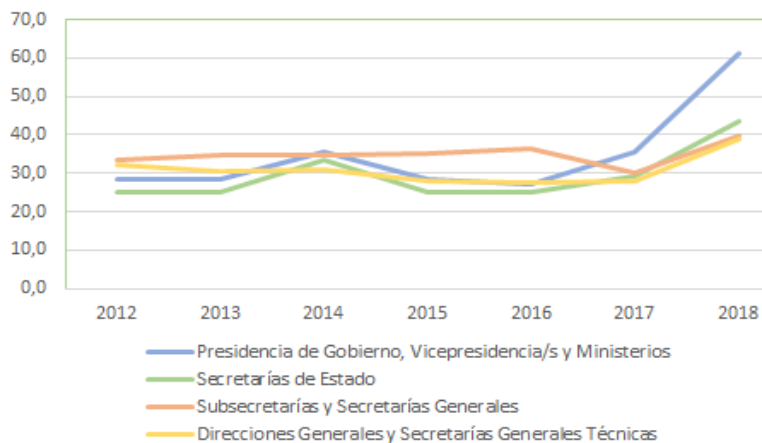


Fuente: Instituto de la Mujer

Ahora bien, si nos fijamos en las carteras ocupadas observamos que hay algunas responsabilidades tradicionalmente masculinizadas, como es el caso de las carteras de Justicia, Defensa e Industria; a pesar de que, actualmente, las dos últimas están lideradas por mujeres. Caso aparte es el Ministerio de Interior que, sorprendentemente, nunca ha sido ocupado por una mujer.

En cambio, en lo referente a los altos cargos de la Administración General del Estado, a continuación, vislumbramos la clara evolución positiva que ha disfrutado la representación femenina en el conjunto de órganos superiores y altos cargos de la Administración, hasta el rango de Director/a General. En el INE solo tenemos acceso a los datos desde el año 2012, pero fácilmente deducimos que durante el año 2018 las mujeres representaban más de la tercera parte del total de estos altos cargos.

Gráfico 33 – Representación femenina en los altos cargos de la Administración General del Estado

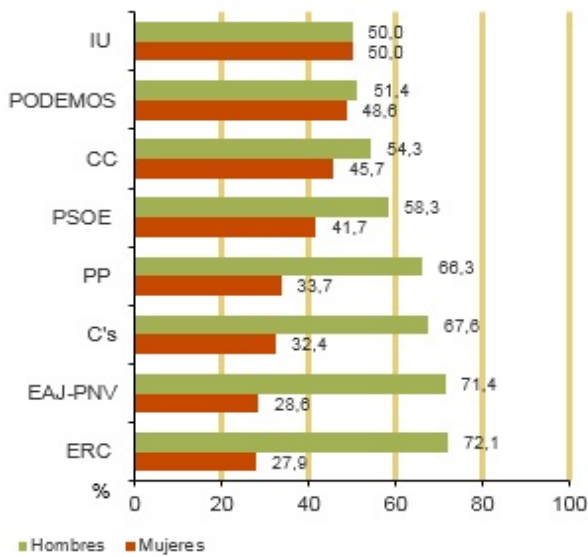


Fuente: INE

Ampliando el espectro, constatamos que, a pesar de que la presencia femenina, en el Congreso y Senado, venía mejorando; el ascenso del nuevo partido ultraconservador ha provocado que España ya no disfrute del Congreso más paritario de Europa y quinto del mundo, según datos de ONU Mujeres. Este hecho es más relevante de lo que a priori podría parecernos, por una cuestión de democracia, de que la sociedad española esté bien representada en los máximos órganos políticos, como trataremos de explicar a continuación. Las reacciones son diversas y “Las consecuencias de este descenso son inciertas”, como indica Berta Barbet, politóloga de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB).

Respecto a la participación femenina en los órganos de decisión o ejecutivos de los partidos políticos en nuestro país, si los estudiamos individualmente, comprobamos que en 2018, tan solo, el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), Podemos, Izquierda Unida (IU) y Coalición Canaria cumplieron con el criterio de presencia equilibrada recogido en la Ley de Igualdad que fue aprobada en el año 2007. Mientras, según los datos publicados en el INE, el resto de las formaciones políticas suspendían como visualizamos a continuación.

Gráfico 34 – Participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos, 2018



Fuente: INE

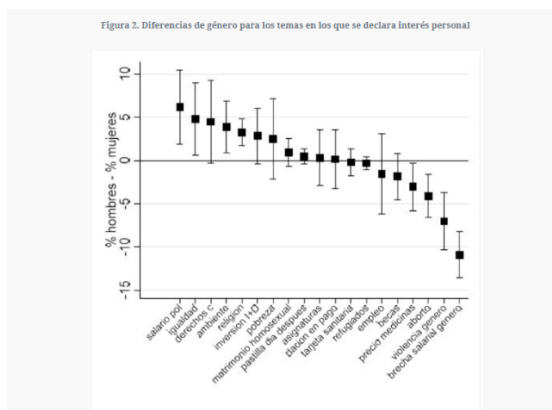
Tras analizar los datos expuestos anteriormente, comprobamos que, actualmente tanto los debates reflejan, cómo los estudios de opinión pública continúan mostrando un menor interés por parte de las mujeres hacia temas relacionados con la política y la Administración General del Estado.

No obstante, Marta Fraile, Mónica Ferrín, Raúl Gómez y Gema García Albacete han estudiado cómo la “concepción de política conectada a la acción del Gobierno y al conflicto entre partidos puede estar sesgada desde el punto de vista de género, exagerando las diferencias entre hombres y mujeres en el modo en que éstos expresan su grado de interés por la política en general”. Si nos fijamos en el interés personal que la gente declara por determinados temas, encontramos diferencias de género de mayor calibre. Como muestra el siguiente gráfico, los hombres declaran mayor interés por temas relacionados con la representación política, por ejemplo, el salario de los políticos, así como, por la confrontación partidista incluyendo el papel de los valores religiosos. En cambio, las mujeres, declaran estar personalmente más interesadas en asuntos que podrían afectarles más directamente, como es el caso de cuestiones como la brecha salarial, el aborto y la violencia de género (Fraile, Gómez, & García Albacete, 2019). En definitiva, como exponen los autores, cuando las mujeres responden a la pregunta sobre el interés en política, es muy posible que lo hagan teniendo en mente, lo que socialmente se entiende y es asumido como política, pero no, pensando en sus intereses en temas concretos. De esta forma, es probable que haya situaciones donde las mujeres declaran tener poco

interés en política pero, sin embargo, les interesen personalmente temas que en nuestra opinión, resultan ser claramente de naturaleza política.

Siguiendo con el estudio realizado por Marta Fraile y Raúl Gómez, vemos que la brecha de género en la implicación política es persistente y de un tamaño considerable en toda Europa. En promedio, el interés que las mujeres declaran tener por la política es un 16% menor que el de los hombres. Incluso, en países comprometidos con la igualdad de género, los niños y las niñas continúan creciendo con la idea de que la política es cosa de hombres. Una idea que se transmite no sólo a través de los valores familiares, sino también, en la escuela, en los medios de comunicación, en las redes sociales.

Gráfico 35 – Diferencias de género por temas en los que se declara interés personal



Fuente: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0192512119860268>. La línea 0 indica que no hay diferencias de género.

Fuente: The gender gap in political interest revisited; Marta Fraile y Raúl Gómez, 2019

Por todo ello, es prioritario luchar contra esta inercia, fomentar el equilibrio de género en nuestros hogares, en nuestro lugar de trabajo, cambiar la manera en la que gestionamos nuestros roles, pues, hombres y mujeres son igualmente capaces y ambos, deben estar dispuestos a participar en la misma medida en las dos dimensiones.

No obstante, a la hora de valorar la participación femenina en la vida política, debemos mirar atrás y tener en cuenta que, el voto femenino, se reconoce por primera vez en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el año 1948, donde se establece el sufragio femenino como derecho humano universal. Caso aparte es el de España, donde las mujeres votaron por primera vez en 1874 en el denominado Cantón de Cartagena. No obstante, ya hemos mencionado que, la libertad de voto para las mujeres llegó oficialmente, por primera vez, a nuestro país, con la Constitución de 1931 y por ello, las mujeres españolas pudieron ejercer su derecho al voto en las Elecciones Generales de noviembre de 1933. Pero, la dictadura de Franco suprimió las elecciones libres

y por ende, los sufragios masculino y femenino. No fue hasta el año 1976, cuando se volvería a restaurar el voto libre de toda la ciudadanía española. Es decir, necesariamente, debemos contextualizar, pues, apenas hemos disfrutado de 44 años seguidos de Democracia, aunque, ello, no debe ser una excusa o justificación para la baja participación femenina en la vida política.

Hoy en día, según los últimos datos del CIS, las mujeres continúan siendo las más indecisas en el momento de emitir su voto ante un determinado candidato o candidata. Casi un 50% de las mujeres en nuestro país no sabía a quién iba a votar en las elecciones generales de 2019. Esta dinámica, ha convertido a las mujeres, en uno de los principales ejes en torno a los que han girado las últimas campañas políticas, tanto en nuestro país como en el resto del mundo. En este contexto, las medidas sobre igualdad están copando una parte importante del discurso político, llegando incluso a generar batallas entre los líderes.

Respecto a quién convence más a las mujeres en nuestro país, en términos generales, la politóloga y directora de la Escuela de Gobierno de la Universidad Complutense de Madrid (UCM), Paloma Román Marugán, responde que “cada partido se relaciona con sus posibles votantes femeninas según su arquetipo”. Así, mientras “las derechas se dirigen a las mujeres tradicionales, las del modelo del ángel del hogar y madre de la familia, las izquierdas cultivan el voto más feminista, el de una mujer que se encuentra empoderada con los derechos que se han ido conquistando y que ahora ven amenazados”.

En este contexto, el profesor de Ciencias Políticas de la Universidad de Barcelona (UB), Jesús Palomar, declara que “los partidos intentan estrategias como la de tener una mayor presencia de mujeres en puestos de salida, ofrecen propuestas estrella sobre igualdad o feminismo, incluso con políticas familiares, como si la familia se tratara del ámbito femenino” pero para realmente captar la atención de las mujeres no es tan necesario recurrir a estas políticas “más paternalistas” como empoderar a las mujeres en su contexto personal y profesional. Esto es algo que debe comenzar desde el ámbito educativo y familiar, en la más tierna infancia, pues, crecer y desarrollarte en un contexto de valores como la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es lo que realmente va a impulsar la participación femenina en la vida política; general y tradicionalmente percibida como “cosa de hombres”.

3.4. Mirando al futuro: desigualdad tecnológica. El papel de la educación y del cambio climático.

Actualmente, las sociedades están inmersas en un fuerte proceso de digitalización, a tal intensidad, que dicha dinámica nos permite hablar de una 4ª Revolución Industrial. Esto es debido a que lo digital está inundando la cotidianeidad en todos los ámbitos de la vida: institucional, académico, profesional, incluso en las relaciones personales, etc. Esta situación es percibida de diversa forma, pues, a la vez que supone nuevas oportunidades, especialmente para determinados colectivos sociales, también supone importantes desafíos que, parece, pueden incidir negativamente sobre aquellos sectores más vulnerables de la población española, como se analizó en la anterior entrega del proyecto Brechas que rompen la sociedad española, centrada en el gap entre ricos y pobres. Nuestro reto es lograr que esta realidad de se convierta en una oportunidad para todos, pues, la transformación digital, ya no es algo opcional en nuestras vidas.

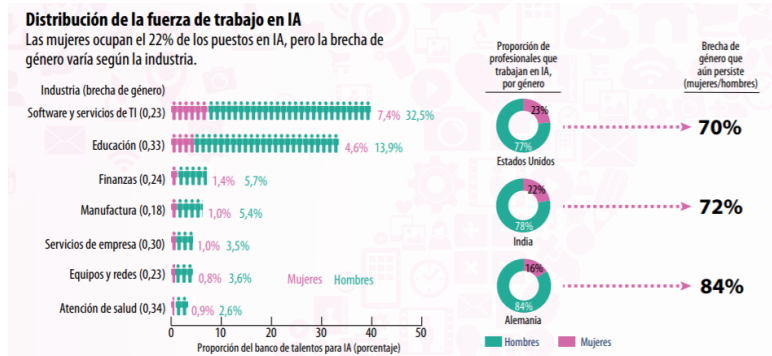
El *Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico* expone el contexto actual y razona sobre cuáles son los factores de impacto que considera más relevantes, destacando los factores socioculturales y psicosociales, el ámbito familiar, educativo e informal, como lo más relevantes, para poner freno a la actual desigualdad tecnológica en nuestro país (Mateos Sillero & Gómez Hernández, 2019). La lucha contra esta desigualdad es una realidad que nos atañe a todos, pues, según un informe de la firma estadounidense de consultoría A.T. Kearney, especializada en gestión global de cuestiones estratégicas público-privadas, en nuestro país, la actual brecha de género digital está provocando una pérdida de riqueza equivalente al 15% del Producto Interior Bruto (PIB).

Actualmente, solo el 30% de los profesionales TIC son mujeres y la demanda laboral de estos profesionales, con especializaciones más tecnológicas, está creciendo a un ritmo constante del 3% interanualmente. Por lo que, urge incorporar a las mujeres en el sector.

Tanto la OCDE como otras instituciones, llaman la atención sobre la escasa presencia femenina en estudios y formación vinculada con este sector en nuestro país. Si no revierte la tendencia, en España, se prevé que va a haber un déficit de 3 millones de profesionales con conocimientos TIC/STEM (formados en ciencias, matemáticas o tecnología) este año 2020. Inevitablemente, enlazamos esta desigualdad tecnológica con el ámbito educativo y vemos que las mujeres están muy subrepresentadas en carreras tecnológicas, como las relacionadas con la inteligencia artificial (IA) y otras, que requieren conocimientos de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Incluso, en los

países con las mayores reservas de talento en materia de IA, se observa una importante brecha de género entre los profesionales de ese sector.

Gráfico 36 – La distribución de la fuerza de trabajo en IA



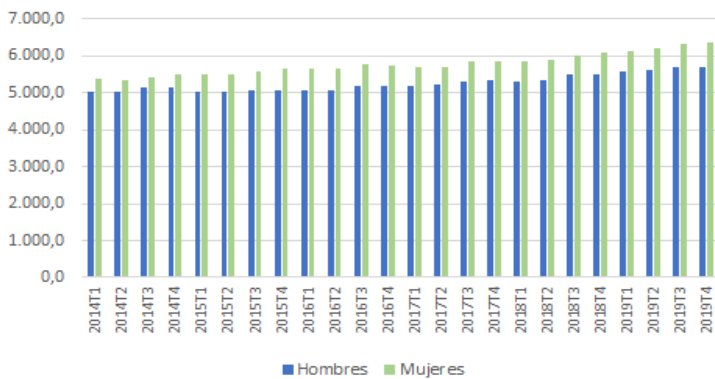
Fuente: FMI

El papel de la educación

Hay dos factores especialmente relevantes que deben estudiarse en profundidad cuando hablamos de la existencia de una brecha de género en la educación y por consiguiente, en el mercado laboral. En primer lugar, el mayor porcentaje de mujeres con estudios superiores y en segundo, la existencia de profesiones “feminizadas” o “masculinizadas”.

Atendiendo al nivel educativo, por sexo, en España, en la actualidad casi el 40% de las mujeres disponen de educación superior, el 23,1% ha cursado estudios hasta la segunda etapa de educación secundaria o educación postsecundaria no superior y un 37% cuenta con estudios de primera etapa de educación secundaria e inferior. Si comparamos estos datos con los obtenidos en el caso de los hombres, vemos que, el volumen de mujeres con estudios universitarios es superior al de los hombres, mientras que, en estudios primarios y secundarios, los hombres lideran los ratios. A continuación, comprobamos esta información en la siguiente gráfica, donde estamos representando la evolución que ha experimentado el número de hombres y mujeres con educación superior, en nuestro país, en términos trimestrales, durante los últimos seis años.

Gráfico 37 – Población activa española con nivel de educación superior (miles de personas)



Fuente: INE

Si abrimos horizontes y nos comparamos con los países pertenecientes a la zona euro, destacamos que el porcentaje de mujeres con estudios superiores, incluyendo estudios de Doctorado, en España, es superior a la media de países que conforman la eurozona; concretamente, 39,8% españolas frente al 32,9% europeas. Además, a partir de los datos recogidos en la siguiente tabla, observamos que esta dualidad es más alta en nuestro país; siendo superior en el caso de mujeres con estudios básicos que con estudios intermedios. Mientras que, en la eurozona, sucede lo contrario.

En este contexto, merece la pena reflexionar sobre la actual dualidad en el sistema educativo que, no obstante, es más marcado en el caso de los hombres. Es decir, mientras el 34,6% de los hombres españoles gozan de educación superior, frente al 30% de los procedentes de la eurozona, hasta un 42,8% de los nacionales dispone únicamente de formación básica (25,7% en la eurozona).

Tabla 11 – Nivel formativo por sexo (población de 25 a 64 años)

%		Primera etapa de educación secundaria e inferior	2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior	Educación superior (incluye doctorado)
Mujeres	España	37	23,1	39,8
	Eurozona	24,5	42,6	32,9
Hombres	España	42,8	22,6	34,6
	Eurozona	25,7	44,3	30

Fuente: Eurostat

Si nos detenemos a analizar el nivel o tasa de abandono escolar temprano que sufre nuestro país, entendiendo que, este indicador expresa la proporción de jóvenes de 18 a 24 años que como mucho terminó la Educación Secundaria Obligatoria y actualmente no está estudiando en nuestro país, comprobamos que, mientras en España dicha proporción es del 18% en la zona euro apenas es del 12,9%. Aunque, sorprende conocer que, en el caso de las mujeres, dicha tasa desciende hasta el 14% y asciende hasta el 21,7% entre los hombres de la eurozona. Por tanto, constatamos que, simultáneamente, la tasa de abandono escolar temprano femenina es menor y la tasa de estudios superiores o universitarios de las mujeres es mayor que la de los hombres. Entonces, si en términos generales, los datos demuestran que las mujeres están más formadas que los hombres, cabe preguntarse el por qué de un informe para analizar la brecha entre mujeres y hombres.

De la reflexión anterior, podríamos entender que, la orientación educativa entre mujeres y hombres es diferente. Los datos reflejan que la suposición anterior es cierta y que en nuestro país ha existido tradicionalmente un fuerte sesgo de género en los estudios más científicos y técnicos, aunque, esta dinámica está cambiando. En la siguiente tabla se plasman los últimos datos publicados por el INE, en relación al número de estudiantes por rama educativa, su variación interanual y la proporción de mujeres en cada uno de ellas. Vemos cómo más de la mitad de los estudiantes matriculados en estudios universitarios y de máster son mujeres, pero, la representación femenina en estudios relacionados con el arte y las humanidades difiere de la experimentada en ingeniería y arquitectura. Es decir, las mujeres están alejadas de los sectores de futuro, que están siendo más demandados y por tanto, en términos generales, asociados a mayores salarios y mejores condiciones laborales.

Tabla 12 – Estudiantes por rama educativa

	Nº de estudiantes	% Mujeres	Variación interanual % Número de estudiantes
Total grado y 1º y 2º ciclo	1.575.579	54,8	0,7
Ciencias Sociales y Jurídicas	605.176	59,8	-0,9
Ingeniería y Arquitectura	231.335	25,0	-5,3
Artes y Humanidades	130.801	61,6	0,0
Ciencias de la Salud	242.376	70,0	0,3
Ciencias	81.456	51,0	0,9
Máster	205.049	54,8	7,8
Doctorado*	79.386	49,8	11,0

Fuente: INE

Como decíamos, la influencia que tienen la formación y los estudios cursados, en el futuro desarrollo profesional y evolución económica de una persona, es elevado y cuasi directamente proporcional a los salarios y condiciones laborales disfrutadas; dando así lugar a la futura brecha salarial entre mujeres y hombres.

Pero, también veremos que existen ciertas condiciones intrínsecas en nuestro sistema, que condicionan lo anterior en el caso de las mujeres como hemos estado viendo a lo largo de este informe y continuaremos haciendo. Todo ello origina la existencia de una primera segregación sectorial en el mercado laboral, provocando que haya unos sectores más feminizados o masculinizados que otros. Esto es algo que igualmente analizaremos más adelante, cuando razonemos sobre los motivos que impiden a las mujeres alcanzar las mismas cotas de poder que sus compañeros varones, pues, uno de ellos, lo encontramos en la orientación educativa.

Los efectos de esta brecha son diversos y van mucho más allá de las diferencias salariales. Así, por ejemplo, un estudio de Olle Folke y Johanna Rickne (*All the Single Ladies: Job Promotions and the Durability of Marriage*, American Economic Association) demuestra como la promoción laboral tiene mayores costes en términos personales para las mujeres que para los hombres. En concreto, tras la promoción laboral de una mujer se incrementa la probabilidad de divorcio, algo que no sucede en el caso de los hombres (Folke & Rickne, 2020).

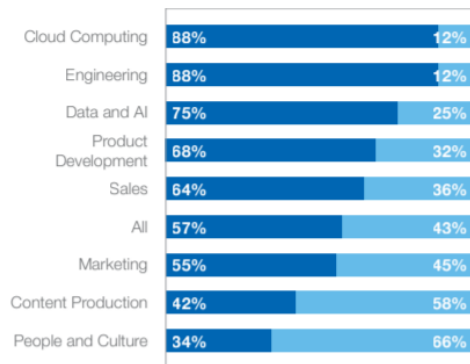
La directora de la División para la Igualdad de Género de la Unesco, Saniye Gülser Corat, cree fundamental corregir los sesgos de la tecnología para poder combatir la brecha de género. Y denuncia cómo la tecnología reproduce nuestros valores y sesgos: “En la industria tecnológica la participación de las mujeres es muy baja, del 17,5%, que cae a menos del 10% en el caso de la inteligencia artificial y a solo el 5% si buscamos directoras ejecutivas. Que programas como Siri o Alexa estén desarrollados de forma sexista tiene que ver con quién está programándolos y alimentándolos de datos”. Fruto de su investigación, Saniye Gülser Corat concluye que la mayoría de los programas orientados a servicios, como encender la luz o poner música, usan una voz de mujer pues se vincula más al género femenino con el cuidado, mientras que cuando se trata de guiar o proporcionar instrucciones se recurre a voces masculinas, a los que se identifica con la toma de decisiones.

Otro ejemplo del nexo existente entre tecnología y brecha de género lo encontramos en los algoritmos. Así, David Heinemeir alertaba en Twitter cómo el crédito de la Apple card es machista y te da 20 veces más si eres hombre

En este contexto, indudablemente, la inversión en investigación, desarrollo, educación y habilidades de la población, resulta clave en España y en el resto de países europeos, para el crecimiento económico y el desarrollo de una economía basada en el conocimiento. Por ende, poder medir y analizar la fuerza de trabajo digital con la que contamos en nuestro país, ha experimentado un interés creciente en los últimos años.

En el siguiente gráfico de tablas observamos cómo, en casi todas las tecnologías o estudios tecnológicos, hay un notable liderazgo masculino, según los datos del Foro Económico Mundial. Mientras que, la formación más social, continúa estando más feminizada.

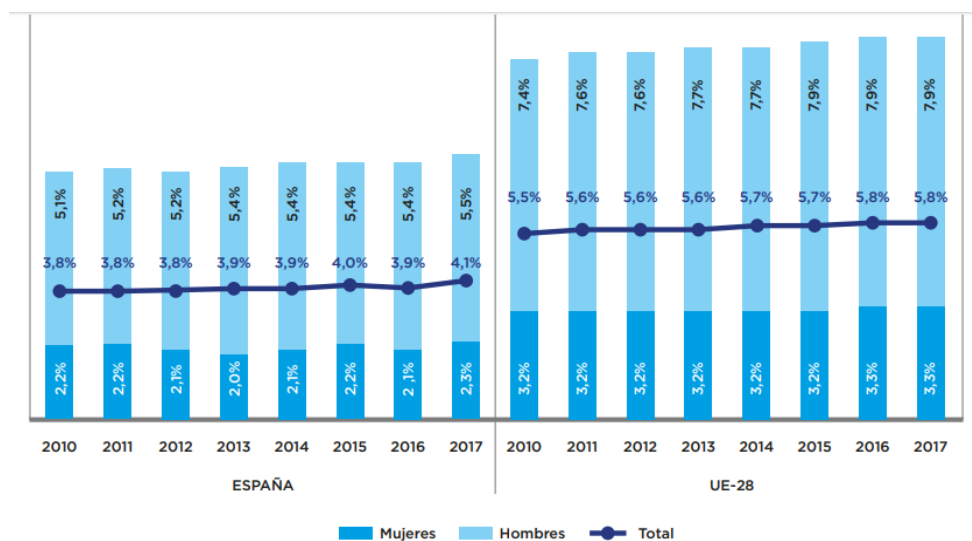
Gráfico 38 – Porcentaje de hombres y mujeres por actividad. España



Fuente: Foro Económico Mundial

Para observar cuál ha sido la evolución de la tasa de población ocupada en la industria de los sectores de alta y media-alta tecnología según sexo, para España y UE-28, entre los años 2010 y 2017, recurrimos al estudio “Científicas en Cifras” publicado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades de España. Comprobamos que la evolución no ha sido tan positiva como la que visualizamos más abajo con la incorporación de la mujer en el ámbito empresarial y político. Aquí, se pone de manifiesto, que si queremos continuar mejorando en los indicadores de igualdad de género debemos apuntar a uno de los factores más importantes del origen de la cuestión, a la educación, donde el siguiente gráfico pone de manifiesto que apenas ha cambiado la situación (Puy Rodríguez, 2017).

Gráfico 39 – Evolución de la distribución población ocupada en los sectores de alta y media-alta tecnología según sexo



Fuente: Foro Económico Murcial

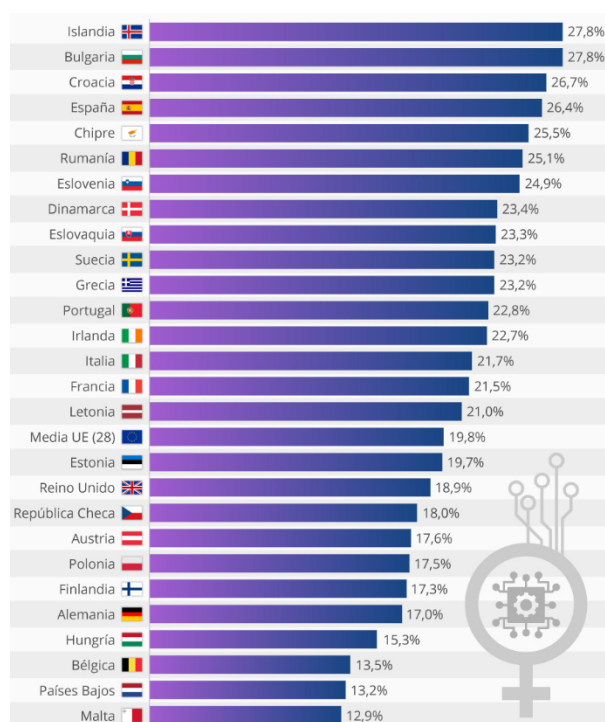
Hay un dato, extraído del Informe Pisa, que resulta especialmente desalentador. Se trata de la falta de confianza de las niñas españolas de cara a emprender carreras científicas y tecnológicas. Esta falta de confianza se conoce como autoeficacia en ciencias y hace que, según datos de la Unidad de Igualdad del Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP) en España, señala son menos las mujeres que quieren dedicarse a las tecnologías de la información y la comunicación (un 1% de alumnas frente a un 7% de alumnos). De hecho, el gap no se encuentra tanto en las carreras científicas (el 19,8% de las chicas espera trabajar en ciencias de la salud frente al 6,9% en los chicos), como en el tecnológico.

Toda esta fractura se agranda en la Formación Profesional Básica, donde los ciclos formativos de Informática y Comunicaciones solo son la opción escogida por el 17,8% de mujeres, al igual que en los ciclos de Grado Medio y Superior, donde apenas uno de cada diez alumnos en estas ramas son mujeres. Y la misma tendencia se reproduce en la Universidad y en los estudios de máster: tan solo el 14,7% de los alumnos de Ingeniería Informática y el 30,5%, de los grados de Ingeniería, industria y construcción son mujeres.

En un interesante artículo en Agenda Pública se explica cómo la digitalización de la economía tendrá y ya tiene mayores consecuencias para las mujeres que, además, no serán positivas si no nos preparamos adecuadamente. Y, ante ello, pensar en el futuro del trabajo resulta clave. La autora expone tres razones fundamentales: 1) la automatización ya ha llegado a la oficina y, en España, son féminas el 70% de las personas ocupadas en empleos contables, de administración, secretariado o de oficina; 2) el nivel de seguridad crece a lo

largo de la escala jerárquica, pero el techo de cristal y la segregación vertical hacen que, según el INE, más del 75% de las ocupadas sean empleadas (con jefes y sin subordinados) y sólo un 0,3% son directoras de empresa grande o mediana; y 3) el sector tecnológico está masculinizado, a pesar de que España tiene buenos datos en términos de mujeres a la cabeza en las grandes tecnológicas (Velasco , 2019).

Gráfico 40 – Mujeres científicas e ingenieras en sectores de alta tecnología, 2017



Fuente: Statista

Pero la digitalización, con perspectiva de género, puede ser un buen aliado para cerrar la fractura de género. Según la Comisión Europea, si las mujeres asumieran más funciones en el sector digital se estima que el PIB europeo podría incrementarse en 9.000 millones € al año.

El papel del cambio climático

Junto a la revolución tecnológica, el otro gran reto global es la emergencia climática, ante el que la introducción de una perspectiva de género tanto en su análisis como en las políticas impulsadas resulta crucial. La realidad es que existe una brecha de género en el origen de la emergencia climática ya que las mujeres, por ejemplo, tienen una menor huella de carbono, pero también en las

consecuencias derivadas. De hecho, son las mujeres y las niñas quienes más sufren mayores impactos por el propio rol de la mujer en la sociedad y las situaciones de mayor vulnerabilidad. Ante ello, un total de 45 países se han comprometido a lograr la igualdad de género y el empoderamiento femenino como un pilar clave en la lucha contra la emergencia climática.

En el año 2015, el Grupo Impulsor Mujeres y Cambio Climático impulsó con gran fuerza en el debate público la rama ecologista y medioambiental del feminismo, señalando expresamente cómo “los feminismos demandan la transformación de este entramado que componen el capitalismo extractivista y el patriarcado que explota los territorios y los cuerpos de las mujeres. Depreda la naturaleza para satisfacer las crecientes demandas de consumo que la publicidad global alienta, reproduciendo la idea de que desarrollo es crecimiento económico, acumulación de capital y la expansión de las compras-ventas.” Y en la última Cumbre del Clima de diciembre celebrada en Madrid en diciembre de 2019, los negociadores acordaron crear un nuevo Plan de Acción de Género que permitirá desarrollar medidas para dar respuesta al efecto desigual del cambio climático. Este nuevo Plan, que estará vigente hasta el año 2025 -cuando se tendrá que revisar-, pretende lograr más participación de las mujeres en la negociación internacional, y asegurarles un papel activo en la toma de decisión a nivel nacional.

“El cambio climático es una cuestión que afecta a las mujeres”, señala rotundamente la Organización de Naciones Unidas, dado que los efectos sobre las mujeres de la emergencia climática son más numerosos y negativos, a pesar de que son las féminas quienes precisamente contribuyen menos al mismo. Así, un estudio de la Universidad de East Anglia (UEA, Reino Unido) analiza cómo el bienestar y la capacidad de adaptación a largo plazo de las mujeres se debilita ante este reto global, especialmente para jóvenes, con bajo nivel educativo o clases sociales más vulnerables o etnias marginales. “Nuestro análisis sugiere que algunas condiciones comunes, como la migración masculina y las malas condiciones de trabajo de las mujeres, se combinan con el fracaso institucional o la pobreza, para restringir la capacidad de las mujeres para tomar decisiones”, afirma una de las autoras del informe, Nitya Rao, quien además defiende que mejorar las capacidades de adaptación de la mujer frente a la emergencia climática supone una clara oportunidad de mejora para todos (Rao, Mishra, Prakash, & et al., 2019).

El eurodiputado de Equo en el Grupo Los Verdes – Alianza Libre Europea (Verdes/ALE), Florent Marcellesi presentó un manual comunicativo sobre
70

género y cambio climático para introducir la perspectiva de género en la lucha contra la emergencia climática, aludiendo directamente a la necesidad de emprender “una acción climática feminista” (The Greens in the European Parliament, 2018).

En dicho documento, entre otros datos, se explica cómo las mujeres tienen una huella de carbono menor, pero representan el 80% de los refugiados climáticos, son las más perjudicadas por las temperaturas extremas y los desastres naturales y sufren con mayor crudeza la pobreza energética, con lo que impulsar una transición ecológica justa, también desde una perspectiva de género es fundamental.

4. La brecha a debate: una mirada al feminismo

Una oleada feminista avanza por el mundo con cada vez mayor fuerza. Un tsunami morado con un lema claro y compartido: la igualdad real y efectiva de derechos entre hombres y mujeres. En los últimos años, en los principales países occidentales incluido el nuestro, el movimiento feminista ha erigido con una fuerza notable, continuando el trabajo duro y continuo realizado a lo largo de la historia por mujeres, y también hombres, valientes que trabajaron por la defensa de los derechos y libertades de la mujer.

Las multitudinarias manifestaciones del 8M o el movimiento MeToo reflejan que estamos ante un momento clave para el feminismo, siendo la búsqueda real y efectiva de los mismos derechos y libertades entre hombres y mujeres uno de los principales factores que caracterizan hoy en día a nuestra sociedad. Y hablamos de un movimiento fuerte que tiene en sus manos el potencial de cambiar muchas cosas, lo que nos lleva al estudio que la American Political Science Review publicó un estudio sobre la violencia contra la mujer y en el que afirma cómo la movilización de los movimientos feministas es más importante para el cambio que la riqueza de los países, la izquierda, los partidos políticos, o el número de mujeres políticas. Recordemos la célebre frase de Federica Montseny, política y sindicalista anarquista española: "La mujer está obligada a tomar la libertad si no se la dan".

Actualmente hay quienes hablan de un “postfeminismo” que supone una mayor integración y cercanía social gracias, fundamentalmente, a las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías y plataformas, que suponen además lo que podríamos llamar un “movimiento feminista interconectado y globalizado”. Estaríamos, por tanto, ante un momento clave en la historia del feminismo. Nuria Varela se refiere al mismo como *Feminismo 4.0. La cuarta ola*, nombre que da título a su último libro. En el mismo, la autora expone cómo “el feminismo ha aparecido en las primeras décadas del siglo XXI como un tsunami”, de manera que “la cuarta ola del feminismo, alimentada por las tres anteriores, las redes sociales y la toma de conciencia de las generaciones más jóvenes, está removiendo los cimientos del patriarcado como nunca”,

Si miramos al pasado, el comienzo del feminismo -la primera ola- podría establecerse con la Revolución francesa, tras la cual la escritora francesa Olympe de Gouges escribió en 1791 su famosa Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana parafraseando la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano y dando con ello un paso clave para la inclusión explícita de la mujer en los derechos humanos, y en 1972 Mary Wollstonecraft publicaría su Vindicación de los derechos de la mujer, obra central del feminismo. A partir de esta primera ola, el movimiento feminista se sumergió en una segunda ola, con metas y objetivos como el sufragio, la igualdad económica o la reconquista de la identidad, como defendía Simone de Beauvoir y, tras la Segunda Guerra Mundial, una tercera ola bajo el lema “lo personal es político” persiguiendo derechos como el aborto y abordando cuestiones como la prostitución, la maternidad subrogada, el lenguaje inclusivo o el trabajo hacia la mujer como si éstas fueran meros objetos físicos.

El feminismo, en definitiva, busca cerrar esta brecha entre hombres y mujeres, caracterizada, entre otros aspectos, por todos los aspectos analizados a lo largo del informe. El feminismo es, por tanto, la herramienta más potente con la que dar solución a esta fractura, teniendo como pilares la libertad, la igualdad y la inclusión de toda la sociedad.

Uno de los aspectos, quizá el más alejado del terreno de la reflexión, es aquel que se plantea cuál es **el coste de oportunidad, en términos económicos y de pérdida de talento, de la brecha de género**. El Foro Económico Mundial estima que el PIB mundial podría aumentar en 5,3 billones para 2025 si la participación económica femenina mejorase un 25%. Por su parte, el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) constata que una mayor igualdad de género en la educación y en el mercado de trabajo podría

suponer un aumento en la contratación de entre 0,5 y 0,8 puntos porcentuales en 2030 y de hasta 2,1 y 3,5 puntos porcentuales, elevando con ello la tasa de empleo hasta un 80% en 2050. Y el EIGE añade que estos posibles 10,5 millones de puestos de trabajo resultantes del cierre de la brecha de género podrían suponer un incremento del PIB per cápita de entre 6,1% y 9,6% en Europa. Y, en el caso de España, el pasado año se puso de relieve en las jornadas *Cerrar la brecha de género: ¿Qué hay en la agenda del CEO?*, organizada por la consultora ATKearney, que la brecha de género provoca una pérdida de valor agregado de aproximadamente el 15% del PIB

En definitiva, el feminismo y todas aquellas medidas que persiguen cerrar esta fractura entre hombres y mujeres tienen plenamente integrado que la desigualdad entre hombres y mujeres no solo resta a la igualdad, la libertad, la cohesión social o la justicia, sino que también supone una pérdida de talento y de potencial del país.

Este “feminismo 4.0” tiene importantes retos ante sí. Resulta interesante incluir los principales retos en materia de feminismo que señalaban un conjunto de expertas en [Agenda Pública](#) el pasado año con motivo del Día de la Mujer. Entre ellos, Marga León apunta a la necesidad de “provocar el cambio desde dentro” sin la necesidad de ser “convidadas” a participar, mientras Emma Cerviño destaca la necesaria lucha contra el “síndrome de la impostora, que alude a la auto-percepción de las mujeres de estar menos cualificadas que los hombres” y ganar la batalla a las dificultades de compatibilizar la carrera laboral con la vida personal para no estar permanentemente realizando “malabarismos del tiempo”.

Otro de los retos que tiene ante sí el feminismo es **el papel del hombre**. Por un lado, cerrar la brecha de género supone luchar acabar con el patriarcado, es decir, con una sociedad en la que el papel y el poder del hombre predomina sobre el de la mujer. Una tarea compleja si se tiene en cuenta lo que Celia Amorós defiende como “pactos patriarcales metaestables”, que supone la transformación continua del patriarcado para adaptarse a las distintas etapas y perpetuar su papel dominante, o la “socialización de género”, que supone la transmisión de las distintas culturas, valores o estereotipos de género y que hace que a la mujer se le asocie con ciertas labores o con un papel determinado en la sociedad y al hombre con otros, que tradicionalmente son papeles que permiten la perpetuación del patriarcado. Nuria Varela lo expone de forma contundente, explicando el porqué de su metáfora de “tsunami” cuando se refiera a la cuarta ola del movimiento feminista: “Cada vez que las mujeres

avanzamos, una potente reacción patriarcal se afana en parar o en hacer retroceder esas conquistas”.

Así, el feminismo se encuentra ante la necesidad de acabar con el **patriarcado** -un término que sigue asustando a muchos- en beneficio de una sociedad igualitaria entre ambos sexos. Y, para ello, la implicación del hombre resulta fundamental: debe ser partícipe directo en la búsqueda de esta igualdad efectiva y encontrar su papel en la sociedad. Ello pasa por entender que el fin del patriarcado supone la renuncia del hombre a su papel dominante y, por tanto, debe encontrar su nuevo espacio desde la igualdad. El feminismo tiene ante sí una importante tarea de ser capaz de encontrar este nuevo espacio en concreto para los hombres.

Y, en paralelo, **la sociedad en su conjunto debe ser capaz de adaptarse a una nueva realidad igualitaria de género**. Ello implica que sean las instituciones o las formas de organización tradicionalmente hechas a medida y semejanza del hombre las que se adapten a la mujer, y que no tenga que seguir siendo la mujer quien se vea obligada a encajar sus atributos femeninos en instituciones u organizaciones sociales pensadas para el hombre. Para cerrar esta brecha de género hablamos, por tanto, de feminizar la sociedad en su conjunto, y adaptarla a las necesidades particulares de hombres y mujeres. Pues siempre se tiene presente que el hombre y la mujer no son iguales, pero ello no implica que sea la mujer quien deba vivir en un “mundo de hombres” si, por ejemplo, quiere asumir ciertos niveles de poder en la sociedad. Y, aquí, no debemos olvidar a Clara Campoamor y su famosa afirmación: "El feminismo es una protesta valerosa de todo un sexo contra la positiva disminución de su personalidad".

Si ya en la tercera ola del movimiento feminista entraron en el debate con fuerza aspectos como el aborto la prostitución, estos siguen ocupando un peso central en el movimiento postfeminista actual. A la **prostitución** consideramos necesario dedicar una reflexión importante pues, además e incluso dentro de los sectores ideológicos más progresistas, siguen existiendo voces dispares, si bien la corriente dominante sigue siendo la denominada “feminismo abolicionista”, quien reivindica además la necesidad de evitar el término de trabajo sexual, pues lejos de ser un empleo es considerado como una forma de dominación sobre la mujer y perpetuación de la cosificación de su cuerpo. En definitiva, el debate se enmarca ya desde la famosa conferencia de 1971 en Nueva York sobre “La eliminación de la prostitución”, entre quienes

denuncian la comercialización del cuerpo de la mujer por el patriarcado frente a quienes reivindican la libertad del trabajo sexual.

La realidad es que la prostitución es el máximo exponente del patriarcado, pues representa la plena dominación del hombre sobre la mujer y perpetúa la peligrosa e injusta idea de que la mujer y su cuerpo tienen como objetivo la satisfacción del hombre.

Son muchos quienes justifican el mantenimiento de la prostitución por una cuestión de garantía de libertad de cada persona. Pero esto no es sino un argumento falaz que nada tiene que ver con la realidad, plagada por situaciones de violencia, mafias y explotación de la mujer. Basta con tomar como referencia la ley sueca de prohibición de la compra de servicios sexuales (1998) la cual penaliza al comprador, pues afirma el derecho que tiene cualquier persona a venderse sexualmente, pero prohíbe su compra. Y lo hace por una cuestión muy clara: la prostitución supone el abuso, la dominación y la violencia de compradores -hombres- sobre quienes venden sexualmente -en gran parte de los casos forzadas- sus cuerpos.

Concluimos señalando cómo esta brecha de género no es un problema de ideología, personalidad o cuestión biológica. Hablamos de una fractura social, con diversas implicaciones, que podríamos considerar de problema político. Porque, como aquel “lo personal es político” del feminismo de la Segunda Ola en los años sesenta, el movimiento feminista encaminado a la igualdad de género real y efectiva supone trasladar los problemas o necesidades existentes por el simple hecho de ser mujer a la escena pública. Por eso, efectivamente, cuando se trata de abordar esta fractura en España debemos de asumir que estamos ante un problema público, que debe abordarse desde todas las dimensiones, incluida la política. Recordemos a Simone de Beauvoir, quien supo reivindicar temas olvidados para la política, incluyendo por ejemplo reflexiones sobre el cuerpo de la mujer en el centro del debate.

Es necesario, por tanto, perseverar por cerrar esta brecha y lograr igualdad. Una igualdad entre hombres y mujeres que no es solo un derecho fundamental, sino la base necesaria para sostener una sociedad del bienestar, igualitaria, justa y libre, capaz de afrontar los retos que tiene ante sí.

5. ¿Podemos hacer algo? ¿Debemos?

Tras haber analizado la brecha existente entre las mujeres y hombres por cuestiones directamente relacionadas con el género, abarcando distintos espacios o esferas que se ven afectados por ello como: el económico, laboral, personal, educativo, etc., en este capítulo reflexionamos acerca de cuáles serían los principales aspectos o puntos que se deberían abordar tanto desde el ámbito público como privado de nuestra sociedad. Para realizar esta reflexión, se invitó a un conjunto de expertas a participar en este debate y a proponer medidas con las que afrontar e intentar acabar con esta grave brecha. De sus diferentes aportaciones podemos concluir, en primer lugar, que existe un déficit para incluir la perspectiva de género en las actuales políticas públicas. Además, destacan los estereotipos y roles de género que aún hoy siguen encajonando a las mujeres en el rol de cuidadoras no profesionales; las consecuencias negativas de la maternidad en la vida laboral de las mujeres; así como una sociedad en la que, aún, persisten comportamientos y realidades machistas y sexistas en los espacios de la vida económica, política y social.

En estas reflexiones destaca la necesidad de desarrollar políticas de fomento del empleo, de rentas mínimas para abordar la exclusión de mujeres con cargas familiares, de apoyo a la conciliación o, con carácter urgente, de actuaciones paliativas, que contribuyan al menos a afrontar problemas graves de pobreza infantil, especialmente en familias monomarentales.

En el ámbito empresarial, se pone el foco en el importante papel de los permisos de paternidad y maternidad intransferibles, si bien aún es necesario seguir avanzando en un cambio cultural completo. El papel activo de las empresas y de los hombres, para ello, resulta fundamental. Se trata de avanzar progresivamente hacia una realidad igualitaria en la que las empresas se enfrentarán a una nueva realidad en que las expectativas de sus trabajadores, hombres y mujeres, respecto a su vida familiar y asunción de las tareas del cuidado sean cada vez más parecida. No obstante, esto exige además cambios culturales en las empresas que faciliten el desarrollo de carreras profesionales ascendentes compatibles con personas con cargas familiares.

Precisamente, la economía del cuidado es uno de los grandes temas que centran el debate. Cambiar la situación actual pasa por un cambio cultural que debe producirse desde la infancia en los hogares y desde una educación basada en la igualdad. Avanzar, además, hacia la corresponsabilidad -no solo la conciliación- y a asunción de tareas del cuidado, también de ascendientes, por parte de los hombres.

Respecto a las diferencias de género en la actividad económica, el debate se centra en garantizar un acceso igualitario al empleo y, para ello, es fundamental actuar desde las etapas más tempranas de la educación para derribar estereotipos y roles de género vinculados a las diferentes ramas formativas y a las capacidades profesionales. Junto a ello, además, hay que poner en valor, visibilizar y reconocer socialmente actividades tradicionalmente realizadas por mujeres con incrementos de salarios y mejora de las condiciones laborales.

Se considera crucial el sistema de dependencia, siendo necesario contar con suficientes recursos presupuestarios y garantizando su papel de pilar del Estado del Bienestar. Y la reflexión, además, se abre hacia la necesaria profesionalización de las tareas del cuidado.

En el debate más centrado en el futuro, se considera importante incluir el enfoque de género en la educación para acabar con estereotipos y que las mujeres sean protagonistas de actividades claves para el futuro cercano como son las materias STEM y TIC. Esto implica, por ejemplo, contar con referentes femeninos desde el profesorado de estas ramas de estudio. Para que las mujeres jóvenes puedan competir en igualdad en el mercado laboral del siglo XXI, las compañías del sector tecnológico y digital deben desarrollar prácticas inclusivas como igualdad en los procesos de reclutamiento, políticas de igualdad, flexibilidad laboral, programas de formación para retener el talento femenino, etc.

En definitiva, Administraciones, empresas y la sociedad en su conjunto deben concienciarse de que no es posible asumir la pérdida de la mitad del talento, tan necesario en una transformación como la actual.

A continuación, con todas las reflexiones y propuestas concretas recibidas, se proponen las siguientes propuestas de solución concretas¹:

Esfera económica y empresarial: el rol de las mujeres.

1. Incorporación de la perspectiva de género en el diseño de los PGE.
2. Garantía de un Ingreso Mínimo Vital, prestación no contributiva de la Seguridad Social, como última red de protección social.

¹ Las propuestas aquí incluidas no obedecen a un consenso ni a una opinión uniforme por parte de todas las expertas.

3. Ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores domésticos e incluirlas plenamente en el Régimen General de la Seguridad Social y el cumplimiento del RD-ley 6/2019:
 - Igualdad en la remuneración por sexo
 - Protección a las trabajadoras en supuestos de embarazo o violencia de género
4. Diseño y ejecución de políticas públicas (fomento empleo, renta mínima, lucha contra situaciones de violencia, vulnerabilidad, etc.) teniendo en cuenta la perspectiva de género de un modo transversal y coordinado entre los servicios de empleo y los servicios sociales.
5. Implantación de cuotas de género en el reclutamiento y promoción profesional, medidas de acción positiva para paliar los desequilibrios entre mujeres y hombres, con sanciones en caso de incumplimiento.
6. Implantación de programas de formación para retener el talento femenino en los puestos relacionados con las nuevas tecnologías.
7. Planteamiento de medidas económicas y fiscales para promover la incorporación de la perspectiva de género en la gestión empresarial, como subvenciones y bonificaciones
8. Reactiva y fomentar el “Registro Salarial” establecido en Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.
9. Fortalecer los recursos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
10. Incorporación de cláusulas de igualdad en el Sistema de Contratación Pública de modo que todos los departamentos ministeriales y organismos públicos condicionen la obtención de financiación pública al respeto de la paridad y la igualdad.

Esfera de la economía del cuidado y conciliación.

1. Ampliación de los servicios públicos vinculados al bienestar y al cuidado de las personas dependientes, como las escuelas infantiles y los centros de mayores, la salud o la educación.
2. Permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles.
3. Mecanismos de sensibilización, acompañados de sanciones en caso de incumplimiento, como: favorecer horarios flexibles, bolsas de horas, teletrabajo, turnos, etc.

4. Reforzar con recursos económicos y humanos el Sistema de Atención a la Dependencia, vía PGE, hasta zanjar la consideración de la economía del cuidado como trabajo no remunerado.
5. Profesionalización de las actividades del cuidado y del rol de las “cuidadoras”.

Esfera personal: el papel de la educación. Mirando al futuro, desigualdad tecnológica

1. Formación especial para el profesorado en habilidades de igualdad, en los grados y masters.
Revisión de los currículos, contenidos, materiales educativos, etc. desde la perspectiva de género a fin de eliminar los estereotipos sexistas, incorporar en mayor medida las aportaciones de las mujeres a las áreas STEM y mostrar las diferentes aplicaciones de estas disciplinas en la sociedad, entre otros.
2. Fomentar, apoyar y financiar la elaboración y ejecución de programas y planes de igualdad entre mujeres y hombres en la educación, a todos los niveles (centro educativo, municipal, CCAA, Estatal)
3. Campañas educativas y diseño de políticas, dirigidas a educación primaria y secundaria para tumbar estereotipos, combatir el sexismo y los roles de género en sus capacidades personales y profesionales, en áreas especialmente propicias al sexismo, como son: el lenguaje y comunicaciones; internet, redes sociales y discurso de odio sexista; los medios, la publicidad y otros productos y servicios de comunicación; el lugar de trabajo; el sector público; el sector de la justicia; instituciones educativas; cultura y deporte; y la esfera privada.
4. Nuevos planes de orientación formativa durante la educación secundaria, considerando el enfoque de género.
5. Plan Nacional Intersectorial y de Formación continua del profesorado en STEM, para facilitar el acercamiento de estas materias al alumnado. Podría ser una potencial herramienta para la promoción del profesorado.
6. Promoción de docente femeninas en carreras STEM para que las estudiantes tengan más referentes en estas áreas.
7. Campañas informativas y de aproximación de las nuevas tecnologías, en el entorno educativo y social o extraescolar (campus, campamentos, maratones, concursos, etc.).
8. Generación y visibilidad de nuevos referentes o ídolos durante la infancia.

-
9. Apoyar el emprendimiento femenino en las áreas STEM, sobre todo facilitando el acceso a financiación y formación.
 10. Promover partenariados entre actores privados, públicos y sociedad civil organizada para acciones conjuntas de información y sensibilización (conferencias con mujeres profesionales, visitas a universidades y empresas, campañas de comunicación...)

Bibliografía

Alaminos, E. (2018). La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española. *PanoramaSocial*, 119-135.

Asociación RED GEM España. (2019). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe España 2018-2019*.

Banco de España. (2019). *Status of women in the labor market in Spain relative to other advanced*.

Bloomberg. (2019). *Gender Equality Index (GEI)* .

CCOO. (2018). *La brecha de género en el sistema de protección social (desempleo y pensiones)*.

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). (2017). *Barómetro del CIS* .

Chinchilla, N., Jiménez, E., Grau, M., & School, I. B. (2017). *Maternidad y trayectoria profesional. Análisis de las barreras e impulsores*.

Closin Gap. (2018). *Coste de oportunidad de la brecha de género*.

Closin Gap. (2019). *Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación*.

Closin Gap. (2019). *Coste de oportunidad de la brecha de género en las pensiones*.

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (2018). *Presencia de Mujeres en los Consejos de Administración y en la Alta Dirección de las sociedades cotizadas*.

-
- European Institute for Gender Equality. (2019). *Gender Equality Index*.
- European Women on Boards (EWoB). (2019). *Participación femenina en los Consejos de Administración*.
- Fernández-Cornejo, J., Belope-Nguema, S., Escot, L., & del Pozo- García, E. (2019). *¿Por qué los hombres no utilizan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar?* Observatorio Social de «la Caixa» .
- Foessa. (2019). *Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2019*.
- Folke, O., & Rickne, J. (2020). All the Single Ladies: Job Promotions and the Durability of Marriage, American Economic Association. *American Economic Journal*, 260-87.
- Fondo Monetario Internacional. (2020). *Effectiveness and Equity in Social Spending - The Case of Spain* .
- Foro Económico Mundial. (2019). *Índice Mundial de Brecha de Género*.
- Fraile, M., Gómez, R., & García Albacete, G. (2019). *Una reinterpretación de la brecha de género en el interés por la política*. Agenda Pública.
- G. Martínez, S. (2006). *Mujeres y universidad. Vidas académicas*.
- Gestha. (2019). *Brecha salarial y techo de cristal*.
- González, L., & García Hombrados, J. (2019). *La brecha salarial en España se amplía tras la maternidad (y ahí se queda)*. Nada es Gratis.
- Graphext. (2020). *Encuesta Graphext*.
- Henrik Jacobsen, K., Landais, C., & Søgaaard, J. (2017). *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*.
- INE. (2018). *Encuesta Nacional de Fecundidad*.
- INE. (2019). *Encuesta de Población Activa (EPA)*.
- Martín Carretero, J., & Salido Cortés, O. (2019). *Economía y empleo. Evolución de la desigualdad económica en términos de rentas y riqueza*. Oxfam Intermón.
- Mateos Sillero, S., & Gómez Hernández, C. (2019). *Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*. Secretaría de Estado para el Avance Digital, Secretaría General Técnica.

-
- Ministerio de Sanidad de España. (2017). *Encuesta Nacional de Salud de España*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.
- Oxfam Intermón. (2020). *Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad*.
- Puy Rodríguez, A. (2017). *Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
- PwC. (2019). *Índice Women in Work*.
- PwC. (2019). *Women in Work Index: closing the gender pay gap*.
- Rao, N., Mishra, A., Prakash, A., & et al. (2019). A qualitative comparative analysis of women's agency and adaptive capacity in climate change hotspots in Asia and Africa. *Nature Climate Change*, 964-971.
- Rentería, E., Scandurra, R., Souto, G., & Patxot, C. (2017). *Mujeres y hombres, consumo y producción a lo largo de la vida. Una relación desigual*. Observatorio Social "la Caixa".
- SEPE. (2017). *Informe del Mercado del Trabajo de las Mujeres. Observatorio de las Ocupaciones*.
- Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS) . (2019). *Datos de afiliación*.
- The Greens in the European Parliament. (2018). *Gender and Climate Toolkit*.
- UGT. (2020). *Es urgente legislar sobre la discriminación salarial hacia las mujeres*.
- Universidad de Barcelona. (2019). *Dones sense llar a la ciutat de Barcelona*.
- Velasco , L. (2019). *El futuro del trabajo para las mujeres*. Agenda Pública.



Fundación "la Caixa"