

MUJERES Y MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

**Cuatro estudios sobre la discriminación
salarial y la segregación laboral**

Antonio Villar (Dir.)

Fundación **BBVA**



MUJERES Y MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

Mujeres y mercado laboral en España

Cuatro estudios sobre la discriminación salarial
y la segregación laboral

Dirigido por
Antonio Villar

Sara de la Rica Goiricelaya
Alfonsa Denia Cuesta
Mónica Domínguez Serrano
Lina Gálvez Muñoz
Francisco J. Goerlich Gisbert
M.^a Dolores Guilló Fuentes
Paula Rodríguez Modroño

Fundación **BBVA**

La decisión de la Fundación BBVA de publicar el presente libro no implica responsabilidad alguna sobre su contenido ni sobre la inclusión, dentro de esta obra, de documentos o información complementaria facilitada por los autores.

No se permite la reproducción total o parcial de esta publicación, incluido el diseño de la cubierta, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión por cualquier forma o medio, sea electrónico, mecánico, reprográfico, fotoquímico, óptico, de grabación u otro sin permiso previo por escrito del titular del *copyright*.

DATOS INTERNACIONALES DE CATALOGACIÓN

Mujeres y mercado laboral en España : cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral / Sara de la Rica Goiricelaya... [et ál.] ; dirigido por Antonio Villar. — 1.^a ed.
— Bilbao : Fundación BBVA, 2010.

189 p. ; 24 cm

ISBN: 978-84-96515-94-9

1. Mujeres. 2. Mercado de trabajo. 3. España. I. De la Rica Goiricelaya, Sara. II. Villar, Antonio, dir. III. Fundación BBVA, ed.

331-055.2(460)

Primera edición, abril de 2010

© los autores, 2010

© Fundación BBVA, 2010

Plaza de San Nicolás, 4. 48005 Bilbao

IMAGEN DE CUBIERTA: © Soledad SEVILLA, VEGAP, Madrid, 2010

Al aire libre, 2002

Aguatinta al azúcar, 800 x 600 mm

Colección de Arte Gráfico Contemporáneo

Fundación BBVA - Calcografía Nacional

ISBN: 978-84-96515-94-9

DEPÓSITO LEGAL: V-1231-2010

EDICIÓN Y PRODUCCIÓN: Editorial Brief, S.L.

COMPOSICIÓN Y MAQUETACIÓN: Ortográfico

IMPRESIÓN Y ENCUADERNACIÓN: Talleres Gráficos Ripoll S.A.

Impreso en España – *Printed in Spain*

Los libros editados por la Fundación BBVA están elaborados sobre papel con un 100% de fibras recicladas, según las más exigentes normas ambientales europeas.

ÍNDICE

Introducción	9
1. Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España, 1995-2006 <i>Sara de la Rica Goiricelaya</i>	
1.1. Introducción	21
1.2. Datos y evidencia descriptiva sobre la segregación ocupacional	24
1.3. Metodología	29
1.4. Resultados empíricos	31
1.4.1. Regresión salarial conjunta de hombres y mujeres	31
1.4.2. Regresiones salariales separadas por género	37
1.5. Conclusiones e indicaciones de política económica	42
Bibliografía	47
2. Género y jornada parcial en España: segregación y empleo involuntario <i>Alfonsa Denia Cuesta y María Dolores Guilló Fuentes</i>	
2.1. Introducción	49
2.2. Características del empleo a tiempo parcial en España	52
2.2.1. La ganancia media por hora y el tipo de jornada	56
2.2.2. El perfil de un trabajador a tiempo parcial	61
2.3. Jornada parcial voluntaria <i>versus</i> involuntaria	73
2.4. Comentarios finales	78
Bibliografía	81

3. Género, trabajos y usos del tiempo en España dentro del contexto europeo	
<i>Lina Gálvez Muñoz, Paula Rodríguez Modroño y Mónica Domínguez Serrano</i>	
3.1. Introducción	83
3.2. Sobre género, trabajo, tiempo y regímenes de bienestar	86
3.2.1. Definiendo el trabajo y el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado	86
3.2.2. Los regímenes de bienestar desde una perspectiva de género a través de los datos sobre el uso del tiempo	90
3.3. Similitudes en el uso del tiempo en función del género en países europeos	99
3.4. Diferencias en el uso del tiempo en función del género en países europeos	106
3.5. El uso del tiempo en mujeres y hombres ocupados	122
3.6. Conclusiones	129
Apéndice	133
Bibliografía	135
4. Discriminación social e igualdad de oportunidades	
<i>Francisco J. Goertlich Gisbert y Antonio Villar</i>	
4.1. Introducción	139
4.2. El modelo de referencia	141
4.3. Distribución de la renta en una población con agentes heterogéneos	144
4.3.1. El coste de la discriminación para un grupo social	149
4.4. Aplicación empírica: la discriminación en razón del género en el mercado de trabajo en España	151
Apéndice. La determinación de la fórmula de evaluación social	166
Bibliografía	174
Índice de cuadros	177
Índice de gráficos	179
Índice alfabético	181
Nota sobre los autores	187

Introducción

Antonio Villar

Universidad Pablo de Olavide e Ivie

AÑO tras año, los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) nos muestran que el salario bruto anual de las mujeres trabajadoras es casi un 30% inferior al de los hombres. Es un dato muy llamativo que ocupa un lugar destacado en los medios de comunicación y que resulta sorprendente, tanto por la magnitud de la brecha salarial que indica como por su persistencia. Se trata de una cifra que parece escasamente afectada por los notables cambios económicos y sociales experimentados en los últimos treinta años. Estos cambios muestran una progresiva igualación entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida cotidiana y, muy especialmente, en las tasas de actividad y empleo, aunque todavía no hayamos alcanzado los niveles medios de los países europeos de nuestro entorno.

Un análisis elemental del mercado laboral pone de manifiesto que esta diferencia salarial tan notable esconde una realidad compleja y llena de matices. Por decirlo de forma sintética: la magnitud de las diferencias en los promedios de remuneración no refleja la discriminación de las mujeres en el mercado laboral, entendida como diferencia retributiva por el mismo tipo de trabajo. Es así porque esas diferencias esconden un conjunto de fenómenos que hacen que la discriminación salarial sea mucho más reducida desde el punto de vista cuantitativo y, al tiempo, más profunda y difusa.

En primer lugar, hay que tener en cuenta que el comportamiento de la variable *salario bruto anual* no coincide con el del *salario bruto por hora trabajada*, que presenta disparidades mucho menores entre mujeres y hombres. En efecto, los datos del 2006 muestran que el salario bruto anual de las mujeres se sitúa en torno al 73% del de los hombres, mientras que el salario bruto

por hora representa casi un 89%. La razón fundamental de esta discrepancia es el peso del trabajo a tiempo parcial, desarrollado en un 80% por las mujeres.

En segundo lugar, es bien conocido que el mercado remunera de manera distinta a los trabajadores que poseen diferentes características laborales, especialmente en lo relativo a la cualificación (nivel educativo), la experiencia, el sector productivo y el tipo de ocupación. También se sabe que los salarios medios por hora difieren a causa del tamaño de empresa, tipo de jornada (parcial o completa) y clase de contrato (fijo o temporal).

Si nos centramos en la variabilidad salarial asociada a los niveles educativos, se observa que, en promedio, los titulados superiores ganan a la hora más del doble que los trabajadores con menores niveles formativos. La ganancia por hora de la mujer con respecto al hombre varía entre el 71,6% y el 84,4%, aproximadamente, dándose el porcentaje más bajo en el mayor nivel de estudios. El cuadro 1 detalla esta información, tanto para mujeres como para hombres.

CUADRO 1: Ganancia media por hora, sexo y nivel de estudios. España. 2006

	Hombres	Mujeres	Mujeres/hombres (porcentaje)
Todos los estudios	10,60	8,87	83,68
1) Sin estudios o primarios incompletos	7,87	6,64	84,37
2) Educación primaria completa	8,81	6,78	76,96
3) Educación secundaria I (1.er ciclo)	8,61	7,07	82,11
4) Educación secundaria II (2.º ciclo)	11,65	8,74	75,02
5) Formación profesional de grado medio (FP I)	10,28	7,87	76,56
6) Formación profesional de grado superior (FP II)	11,05	8,11	73,39
7) Diplomados universitarios o equivalente	14,56	11,59	79,60
8) Licenciados, ingenieros superiores y doctores (titulados superiores)	18,61	13,32	71,57

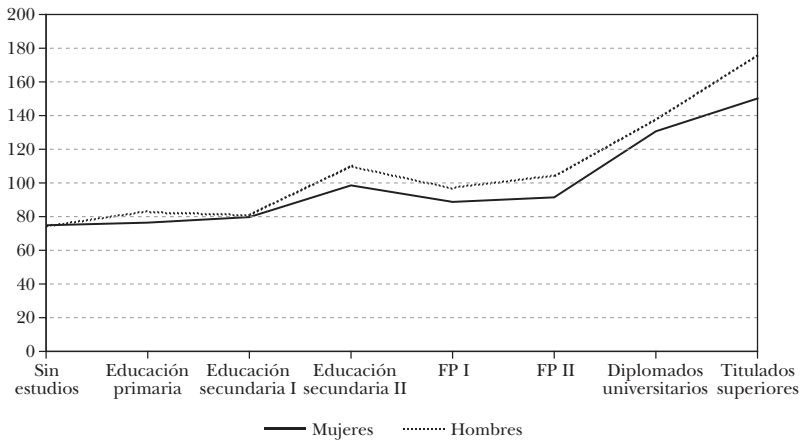
Fuente: INE (2008).

El gráfico 1 proporciona una visión sintética sobre la variación de la ganancia por hora para mujeres y hombres de acuerdo con los niveles educativos, tomando como 100 el valor del salario

medio en España para ambos sexos (la media nacional para los hombres coincide con la retribución media de los trabajadores con educación secundaria de segundo ciclo, mientras que la retribución media para las mujeres es inferior a esta cifra). Se observa que el patrón distributivo es casi idéntico entre mujeres y hombres, con una gran varianza y una correlación obvia entre nivel educativo y nivel retributivo.

GRÁFICO 1: Ganancia por hora por sexos y niveles educativos.
España. 2006

(mujeres = hombres = 100)



Fuente: INE (2008).

Si miramos la composición de la población española mayor de 20 años en 2007, se observa que el 70% de los hombres tienen estudios secundarios o superiores frente a un 63,7% en el caso de las mujeres. Esa diferencia de más de 6 puntos porcentuales en la cualificación media podría explicar parcialmente las diferencias salariales observadas. Sin embargo, eso es solo parte de la historia, porque el salario medio por hora de los hombres es superior al de las mujeres para todos los niveles formativos.

Para hacer una correcta evaluación de la situación, hay que tener en cuenta que el panorama ha cambiado sustancialmente en los últimos años, de modo que la cualificación en la población más joven presenta un perfil diferente. En efecto, si nos fijamos

en la población de entre 25 y 34 años, se observa que la población femenina con estudios universitarios supera ampliamente a la masculina, tal como se refleja en el cuadro 2.

CUADRO 2: Distribución porcentual por nivel de formación en la población de 25 a 34 años, por sexos. España. 2007

	Mujeres	Hombres
Analfabetos y sin estudios	2,4	2,7
Educación primaria	4,8	7,3
Educación secundaria	48,8	55,8
Educación superior	44	34,2
Total	100	100

Fuente: INE (2008).

Desde el punto de vista del tipo de ocupación, también existen diferencias significativas entre mujeres y hombres, tal y como se muestra en el cuadro 3. En él se observa que las mujeres superan sustancialmente a los hombres en los servicios de restauración, personales y de comercio; en los trabajos no cualificados, en los empleos administrativos, en los técnicos y como profesionales científicos. Por el contrario, los hombres presentan participaciones mucho más elevadas en los sectores industriales (artesanos, trabajadores cualificados en industria y operadores de instalaciones). Los sectores industriales resultan ser los que presentan remuneraciones medias más altas, de modo que esta diferente distribución también explica, en parte, las desigualdades en los salarios medios.¹

Las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral tienen otros componentes relevantes, que están muy relacionados con el rol social asignado a la mujer y que afectan a la tasa de actividad, al tipo de jornada laboral y a la distribución del tiempo.

Es bien conocido que el mercado laboral español se ha caracterizado tradicionalmente por una relativamente baja tasa de actividad en general y por una participación de la mujer todavía más

¹ En promedio, los salarios del sector primario están en torno al 80% de los salarios industriales, mientras que los del sector servicios alcanzan el 90% de estos.

reducida. Conviene destacar que durante la última década España ha conocido un importante aumento de la población activa (casi 600.000 personas) y ocupada (cerca de 500.000, de las cuales más de 300.000 son mujeres). Como resultado de este proceso, las diferencias en las tasas de actividad entre mujeres y hombres se han reducido en cinco puntos porcentuales, al tiempo que ha mejorado sustancialmente la tasa de empleo de las mujeres (que ha pasado del 28,3% en 1997 al 43,9% en 2007). A pesar de este progreso evidente, las diferencias siguen siendo muy importantes. Como se muestra en el cuadro 4, la tasa de actividad de las mujeres es todavía 20 puntos inferior a la de los hombres y se sitúa más de 11 puntos por debajo de la tasa de participación media de la Unión Europea. Una parte sustancial de las mujeres en edad de trabajar, que permanecen inactivas, no participa en el mercado laboral por su dedicación a las labores del hogar. De hecho, se observa claramente que la tasa de actividad cae con el incremento del número de hijos.

Los datos relativos al empleo muestran una dinámica similar: las mujeres han pasado de una tasa de empleo del 28,3% en 1997 (55,3% para los hombres) a una tasa de 43,9% en 2007 (64,5% para los hombres).

CUADRO 3: Porcentaje de ocupados por tipo de ocupación según sexo. España. 2007

	Hombres	Mujeres
Dirección de empresas y de la Administración Pública	8,5	5,7
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	10,1	15,9
Técnicos y profesionales de apoyo	11,3	13,1
Empleados de tipo administrativo	5,4	14,6
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	9,4	24,0
Trabajadores cualificados de agricultura y pesca	3,3	1,3
Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadores)	26,3	2,4
Operadores de instalaciones y maquinaria (montadores)	13,5	3,0
Trabajadores no cualificados	11,7	19,8
Fuerzas Armadas	0,6	0,1

Fuente: INE (2007).

CUADRO 4: Tasas de actividad de mujeres y hombres. España y Unión Europea. 1997 y 2007

	España 1997		España 2007		Unión Europea 2007	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tasa de actividad	39,2	65,2	49,4	69,2	60,9	79,6

Fuente: INE (2008).

Esta dinámica está asociada, en buena medida, al espectacular aumento de los niveles educativos en la población española durante los últimos años y a la eliminación progresiva de las barreras sociales que dificultan la incorporación de la mujer al mercado laboral; ello explica que existan diferencias importantes por tramos de edad, que no se ven reflejadas en las cifras promedio.

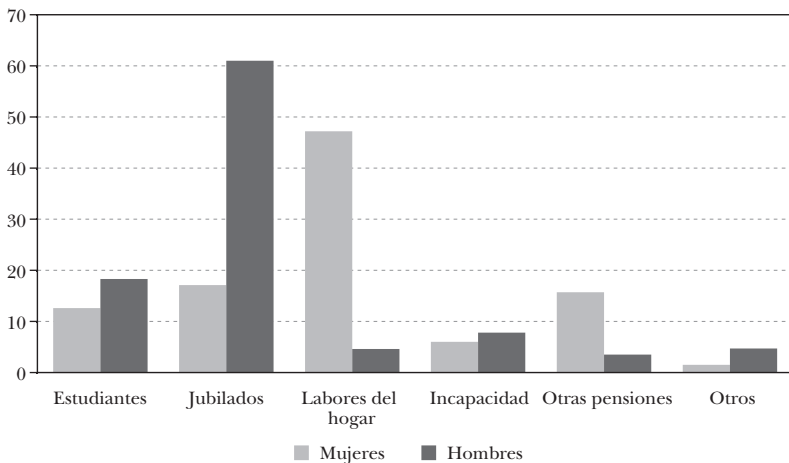
En España el trabajo a tiempo parcial es un fenómeno casi exclusivamente femenino: más del 80% de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres. Hay dos motivos fundamentales que explican este fenómeno. El primero y más importante, la dedicación a los cuidados del hogar (un tercio de las mujeres con este tipo de ocupación). El segundo, la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo (algo más del 30% de este colectivo). En el caso de los hombres, encontramos también dos causas principales que explican casi el 60% de la ocupación a tiempo parcial. Como en el caso de las mujeres, un 30% trabaja a tiempo parcial porque no encuentra una ocupación a tiempo completo. Casi otro 30% de los hombres escoge el tiempo parcial porque se dedica a seguir cursos de formación.

Los datos relativos a la distribución del tiempo vuelven a poner de manifiesto que todavía persiste la diferencia de roles sociales entre mujeres y hombres. En general, la mujer, trabaje o no, carga con el peso de gestión doméstica y tiene poco margen para otras actividades. En 2007 el hombre dedicaba un promedio de 40,3 horas por semana a trabajar, mientras que la mujer dedicaba 34. Las mujeres dedican casi 5 horas diarias al hogar y la familia, mientras que los hombres dedican poco más de 2. Hay diferencias sustanciales por comunidades autónomas, lo que refuerza la idea de que el grado de desarrollo afecta al rol de la mujer y a su posicionamiento en el sistema productivo.

Todas estas diferencias, que van más allá de la diferente retribución de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, tienen un reflejo particular en la estructura de la población inactiva. En efecto, se observa que la gran mayoría de los hombres inactivos lo son por ser pensionistas (61%), mientras que la gran mayoría de las mujeres inactivas lo son por dedicarse a las tareas del hogar (47,2%).

El gráfico 2 ilustra esta diferencia en los perfiles de la población inactiva.

GRÁFICO 2: Distribución porcentual de inactivos por sexos. España. 2007



Fuente: INE (2008).

Cuatro estudios sobre la mujer y el mercado de trabajo

Hemos visto que las diferencias en las remuneraciones medias de mujeres y hombres no pueden interpretarse directamente como *discriminación*, porque ambos colectivos presentan una distribución diferente de las variables que el mercado retribuye de forma diversa. La desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado tiene un componente mucho más importante de *segregación laboral*, con diferentes dimensiones: desigual participación, concentración en sectores y empresas de salarios inferiores, ocupaciones de menor responsabilidad, peores tipos de contratos, etc. Una

parte de esa segregación se explica por el rol social de la mujer, lo que se refleja en la distribución de responsabilidades familiares y en los diferentes usos del tiempo asociados a las mismas.

Es un empeño importante estimar qué parte de la remuneración diferencial de las mujeres trabajadoras se debe a factores de desigual distribución de las características, distinguiéndolos de aquellos otros que suponen discriminación por razón de género, aunque también lo es buscar explicaciones a este fenómeno de segregación para poder combatirlo.

En esta monografía² hemos reunido cuatro estudios que tratan estos aspectos. Dos de ellos se centran en realizar estimaciones cuantitativas de la segregación laboral y la discriminación salarial en España, a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2006 (que acaba de ser publicada por el INE). Los otros dos abordan los aspectos relacionados con el uso del tiempo y el papel del trabajo a tiempo parcial, realizando una comparación internacional.

En el primer capítulo, Sara de la Rica, de la Universidad del País Vasco, se ocupa de analizar la segregación ocupacional y las diferencias salariales en razón del género en España, a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial para los años 1995 y 2006.

Hay dos aspectos especialmente destacables en este estudio. El primero, común en muchos países de nuestro entorno, se refiere a la importancia de la segregación ocupacional. En efecto, la segregación de mujeres en empresas con bajas remuneraciones y en ocupaciones con menores salarios dentro de una misma empresa contribuye de manera significativa a la explicación de los diferenciales retributivos encontrados, sobre todo, en términos de menor salario base y, por tanto, en términos de segregación de las mujeres en categorías profesionales de menor remuneración.

El segundo aspecto, quizás más novedoso, pone de manifiesto otro tipo de explicación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres: el impacto asimétrico de los denominados *complementos salariales*, que son complementos por productividad, turnos, peligrosidad del trabajo, antigüedad en la empresa, etc., y

² Las numerosas observaciones y sugerencias de un evaluador anónimo han contribuido a la mejora en el texto que presentamos. Los autores quieren agradecer el excelente trabajo de este evaluador.

que ascienden como media a un 35% del salario total. Al comparar hombres y mujeres de la misma empresa y ocupación, así como de la misma edad, nivel educativo y tipo de contrato, el diferencial en los complementos salariales asciende al 31% a favor de los hombres. Mientras que el salario base se asigna de modo *automático* según la categoría ocupacional de cada trabajador, parte de los complementos salariales pueden asignarse de modo más discrecional, lo que nos puede ayudar a comprender mejor no solo la naturaleza de las diferencias salariales en razón del género en nuestro país, sino también el mecanismo mediante el que se producen. Si aceptamos que hombres y mujeres, trabajando en la misma empresa y manteniendo la misma ocupación, realizan tareas muy parecidas, podríamos concluir que no se cumple el principio de «mismo pago por mismo trabajo», dada la diferencia salarial encontrada.

En el capítulo 2, Alfonsa Denia y María Dolores Guilló, de la Universidad de Alicante, abordan el estudio del empleo a tiempo parcial como una situación en la que una mayor flexibilidad laboral coexiste con un alto grado de segregación ocupacional y de empleo involuntario.

El empleo a tiempo parcial en España presenta rasgos comunes a los demás países industrializados. Sin embargo, la segregación ocupacional y el carácter involuntario asociado a este tipo de empleo en España superan claramente la media europea. La razón principal por la que las mujeres europeas tienen una jornada parcial, está vinculada a las obligaciones familiares. En España los motivos principales son *no haber encontrado un empleo a tiempo completo y el tipo de actividad desarrollada* por los hombres y por las mujeres. Dado que el tipo de actividad lleva con frecuencia asociado un tipo de jornada o de ocupación no deseada, la medición del empleo involuntario, que solamente contempla la primera de estas razones, sesga claramente a la baja el porcentaje real de trabajadores que tienen una jornada parcial de manera voluntaria. El estudio señala que el empleo involuntario no oficial o *encubierto* supera la cifra oficial entre 3,5 y 12 puntos porcentuales, dependiendo de la información utilizada.

Por otro lado, en términos salariales, la penalización de la jornada parcial frente a la completa, con respecto a la ganancia media por hora, es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres. Para

las mujeres, el principal factor explicativo de esta discrepancia es el tipo de ocupación, mientras que para los hombres, prácticamente desaparece cuando se comparan hombres con características similares.

En resumen, si la jornada parcial es un instrumento para fomentar la participación de la mujer en el mercado laboral, se deben desarrollar los mecanismos oportunos para evitar una penalización salarial y propiciar las mismas oportunidades de formación y de promoción que en la jornada completa.

Lina Gálvez, Paula Rodríguez y Mónica Domínguez, de la Universidad Pablo de Olavide, estudian en el capítulo 3 el tema del uso del tiempo, que forma parte de ese tipo de discriminación más difusa y profunda al que antes aludíamos. El tema se aborda desde una perspectiva de análisis comparativo internacional, tratando de relacionar los distintos patrones observados con la estructura institucional de los países considerados.

Se analiza empíricamente las diferencias en los usos del tiempo aplicando el enfoque de género y prestando especial atención a las dinámicas existentes entre trabajo remunerado y no remunerado, así como a los distintos usos del tiempo de ocio. Los datos han sido tomados de las Encuestas Armonizadas Europeas sobre el Empleo del Tiempo 2002-2003, realizada en quince países de la Unión Europea, siguiendo la metodología armonizada de Eurostat. Se recurre a la técnica de los *clusters* para agrupar los países con estructuras institucionales semejantes.

Los resultados más relevantes son:

- 1) El género es el principal factor explicativo en las diferencias en los usos del tiempo. La especialización en razón del género en el trabajo es común a todos los países, demostrando una ausencia de corresponsabilidad en el reparto del trabajo doméstico no remunerado.
- 2) Hay países con desarrollos institucionales más favorables para el bienestar y la autonomía de las mujeres, como es el caso de los países escandinavos, con un trabajo total repartido de forma más igualitaria entre mujeres y hombres. El grupo de países con un resultado más desigual sería el del Mediterráneo, en el que se incluye España. Precisamente, este grupo de países es el que presenta tasas más bajas de

actividad femenina y de fecundidad, demostrando el alto coste de la reproducción para las mujeres.

El último capítulo es de naturaleza parcialmente metodológica. En él, Francisco Goerlich (Universidad de Valencia) y Antonio Villar (Universidad Pablo de Olavide) tratan el problema de la medición de la discriminación social. Como un caso de especial relevancia se considera el tema de la discriminación salarial en razón del género.

La idea esencial es contemplar la discriminación como una pérdida de bienestar social y medirlo en términos de la renta adicional que se obtendría en ausencia de tal discriminación. En lugar de desarrollar un análisis a partir de las ecuaciones salariales convencionales, se parte de una aproximación teórica basada en la idea de igualdad de oportunidades.

De acuerdo con este enfoque del problema, la renta observada puede entenderse como resultado de dos tipos de variables diferentes: las relacionadas con las características de los agentes que el mercado valora de forma distinta (educación, experiencia) y aquellas que describen las circunstancias propias de los individuos y que están fuera de su esfera de decisión (dotación genética, sexo, raza, procedencia familiar, etc.). El principio de igualdad de oportunidades establece que una sociedad justa debe compensar a los agentes por las diferencias en las circunstancias, pero no por aquellas que resultan de sus decisiones libres, tomadas en pie de igualdad.

Así pues, la idea de *discriminación* que se propone, corresponde a la medición de la *desigualdad de oportunidades* entre los grupos de agentes con similares características (desigualdad atribuible a las circunstancias). Para hacer operativa esta formulación, se recurre a una función de evaluación social de distribuciones de renta que resulta aditivamente descomponible, de modo que podemos computar la parte de las diferencias de renta que se deben a las circunstancias y aquellas otras que se derivan de las diferentes características productivas de los agentes.

El estudio incluye una aplicación empírica al análisis de la discriminación salarial en razón del género en el mercado de trabajo español. Los datos tomados como referencia son los correspondientes a la Encuesta de Estructura Salarial del 2006. Se singulariza el nivel educativo como característica productiva y se

analiza la discriminación salarial aplicando el modelo anteriormente descrito. Este estudio resulta así complementario del presentado en el capítulo 1, pues se usa, en parte, la misma base de datos, pero con una metodología diferente. En ambos casos se trata de separar la dispersión salarial en la parte relativa a características económicas de los agentes de aquella asociada al género. Pero en un caso se usa una metodología econométrica a partir de una ecuación de salario y en otro, una descomposición derivada de un modelo teórico.

Hay dos conclusiones centrales que se derivan de los cuatro estudios presentados en esta monografía. La primera, que la discriminación no supone solamente un problema relativo a los derechos de las personas, sino, además, una pérdida de capacidad productiva y de bienestar social. Una pérdida que se puede cuantificar en términos del porcentaje de reducción del PIB que implica. La segunda, que la parte sustancial de la discriminación no es de naturaleza salarial. Mucho más importantes son las diferencias en la participación, el acceso a los puestos de trabajo con mejores remuneraciones, las diferencias en el uso del tiempo, el acceso a los complementos salariales o el peso del trabajo a tiempo parcial. En este sentido, cabe decir que en la tradicional reivindicación de «a igual trabajo, igual salario» habría que hacer especial énfasis en la parte de «igual trabajo». Aun sin olvidar que la discriminación puramente salarial sigue estando presente.

Bibliografía

- INE (Instituto Nacional de Estadística). *Encuesta de Estructura Salarial*. Madrid, 2006.
- . *Encuesta de Población Activa-2. Trimestre 2007*. Madrid, 2007.
- . *Mujeres y hombres en España 2008*. Madrid, 2008. Disponible en Internet: <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh/myh.htm> (consulta: 13 de mayo del 2009).

1. Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España, 1995-2006

Sara de la Rica Goiricelaya

UPV/EHU

Fundación de Estudios de Economía Aplicada

Institute for the Study of Labor

1.1. Introducción

El diferencial salarial por género se ha visto reducido durante las dos últimas décadas y en la mayoría de los países industrializados (v. Altonji y Blank 1999 y Gosling y Lemieux 2001); no obstante, su existencia y persistencia es uno de los hechos estilizados que caracteriza a los mercados de trabajo de la mayoría de los países más desarrollados. Si bien una pequeña parte de este diferencial puede deberse a diferencias en las características productivas de hombres y mujeres —especialmente en la experiencia laboral—, lo cierto es que la mayor parte del mismo parece deberse al hecho de que las mujeres están concentradas en ocupaciones en las que la remuneración media es menor (Johnson y Solon 1986; Groshen 1991; y MacPherson y Hirsch 1995). En esta misma línea, otros autores, como Carrington y Troske (1998), encuentran evidencias a favor de la segregación de mujeres en empresas en las que los salarios medios son menores. Más recientemente y gracias a la disponibilidad de datos emparejados empresa-trabajador, Bayard et ál. (2003) y Gupta y Rothstein (2005) muestran evidencias de que la segregación de mujeres en ocupaciones de baja remuneración media dentro de la misma empresa parece

En una versión preliminar de este trabajo, se realizaba este análisis para los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) 1995 y la EES-2002. Sin embargo, dado que la EES-2006 ha sido facilitada muy recientemente por el Instituto Nacional de Estadística, se ha considerado más interesante mostrar la evolución entre 1995 y 2006 —lo cual ofrece una evolución durante 11 años en lugar de 7. Al fin y al cabo, los datos para el 2001 no son más que los resultados para un período intermedio. Se quisiera hacer notar, sin embargo, que no se observan cambios importantes entre lo encontrado con la EES-2002 y lo mostrado aquí con la EES-2006.

La autora agradece la ayuda financiera prestada por el Ministerio de Educación y Ciencia a través del Proyecto de Investigación SEJ2006-10827/ECON.

desempeñar un papel importante en la explicación del diferencial salarial por género. Los países objeto de estudio de la segregación ocupacional por género y dentro del mismo establecimiento han sido, hasta el momento, Estados Unidos y los países europeos nórdicos —Dinamarca, Noruega y Suecia.

Este artículo pretende contribuir a la literatura empírica sobre segregación por género, añadiendo a España a la lista de países objeto de este tipo de análisis. Dolado, Felgueroso y Jimeno (2004) documentan la escasa segregación ocupacional existente en la mayoría de los países del sur de Europa comparados con otros países del centro y norte de Europa, así como en relación con Estados Unidos. Este hecho diferencial, asociado a otras características diferenciales en los mercados de trabajo de países del sur de Europa respecto a los del norte de Europa (bajas tasas de participación laboral femenina, incidencia de los contratos temporales o tasas de desempleo tradicionalmente más elevadas), convierten a España en un país genuinamente interesante para que este tipo de análisis se lleve a cabo.

Los datos que se utilizan para este análisis son las dos olas de sección cruzada disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial de los años 1995 y 2006 (en adelante EES-95 y EES-2006). Estas encuestas son llevadas a cabo en establecimientos de 10 trabajadores o más para 1995, mientras que dicha restricción de tamaño se relaja en la encuesta del 2006. Los establecimientos se escogen aleatoriamente dentro de los sectores de manufacturas, construcción y servicios. Se dispone de información a nivel de establecimiento, como *tamaño de la empresa*, *tipo de negociación colectiva*, *tipo de mercado* al que se orienta la empresa, *sector de actividad*, así como de información individual de una muestra aleatoria de sus trabajadores sobre *salarios*, *antigüedad*, *ocupación*, *nivel educativo* y *tipo de contrato*, como variables más relevantes.

Un aspecto novedoso que se explota en este trabajo es, por una parte, la distinción entre la diferencia salarial por género en el *salario base*, y, por otra, en el *complemento salarial*. En nuestro país la negociación colectiva asigna unos salarios base a cada trabajador en función de la categoría que ocupa, y ese salario base se ve incrementado por complementos salariales en conceptos tales como antigüedad, productividad y otros.¹ El *salario total* que

recibe el trabajador es la suma de ambos conceptos. Dado que disponemos de información individualizada sobre ambos componentes salariales, el estudio de la importancia de la *segregación* ocupacional se desarrollará para el total salarial, así como para cada componente de forma separada. Esto tiene una especial relevancia, pues mientras que el salario base se asigna de modo *automático* según la categoría ocupacional de cada trabajador, los complementos salariales tienen un carácter más discrecional, lo que nos puede ayudar a comprender mejor no solo la magnitud de las diferencias salariales por género en nuestro país entre hombres y mujeres que realizan tareas muy similares, sino también los conceptos salariales en los que los diferenciales salariales son más acusados.

La metodología que se utiliza en este trabajo consiste en la estimación de ecuaciones salariales en las que se mide el impacto de la segregación a distintos niveles sobre el diferencial salarial por género, tanto en el salario total, como desagregado en sus componentes de salario base y complementos salariales. Dada la posibilidad de medir los diferenciales salariales dentro de cada establecimiento, si admitimos el supuesto de que los hombres y mujeres que trabajan en la misma empresa y misma ocupación realizan tareas similares, podremos medir hasta qué punto en España se cumple el principio de «mismo pago por el mismo trabajo» al comparar hombres y mujeres.

El capítulo se organiza de la siguiente manera: en el apartado 1.2 se describen los datos utilizados y se presenta evidencia descriptiva de los mismos. En el apartado 1.3 se explica la metodología empírica empleada.

Los resultados empíricos se presentan en el apartado 1.4 y, finalmente, el trabajo cierra con una sección de conclusiones en el apartado 1.5, así como con alusiones a las posibles implicaciones de política económica que se pueden desprender de los resultados del trabajo.

¹ Dentro del concepto de complementos salariales, existe información desagregada sobre la magnitud de los complementos por turnos de trabajo. Dado que, de media, la utilización de turnos es más habitual entre hombres que entre mujeres, los complementos por turnos han sido sustraídos del monto total de complementos salariales.

1.2. Datos y evidencia descriptiva sobre la segregación ocupacional

Como ya se ha mencionado en la introducción, los datos utilizados en este trabajo provienen de EES-1995 y EES-2006, respectivamente. Estas encuestas consisten en muestras aleatorias de trabajadores pertenecientes a establecimientos con 10 o más trabajadores en 1995.² Un aspecto novedoso de la EES-2006 es que no se impone en la selección de establecimientos la restricción de tamaño mínimo de 10 trabajadores, lo cual confiere mucha mayor representatividad a la muestra del 2006 con respecto a la de 1995. El proceso de muestreo tiene lugar en dos etapas: en una primera etapa, se seleccionan establecimientos escogidos del Registro General de Establecimientos de la Seguridad Social, según región y tamaño del establecimiento. Una vez escogidos los establecimientos, en una segunda etapa, se selecciona una muestra de trabajadores de cada establecimiento teniendo en cuenta su ocupación. El tamaño de esta muestra varía en función del tamaño del establecimiento.³

Las ventajas fundamentales de esta fuente de datos con respecto a otras existentes en España, son: 1) su gran tamaño, dado que contamos con información individualizada de la situación demográfica y laboral (incluyendo salarios totales, salario base y complementos salariales) de más de 100.000 trabajadores en cada uno de los períodos analizados, y 2) la posibilidad de identificar el establecimiento al que cada trabajador pertenece, lo que nos permite medir diferencias entre diversos grupos demográficos dentro del mismo establecimiento e incluso dentro de la misma ocupación y establecimiento. Este aspecto es importante porque al comparar individuos (hombres y mujeres, en este caso) de un mismo establecimiento y una misma ocupación, estamos comparando individuos que realizan tareas muy similares y que se ven afectados por

² Los trabajadores pertenecientes a establecimientos de 10 o más trabajadores constituyen aproximadamente el 70,75% del total de asalariados en España en 1995.

³ En concreto, en establecimientos que tienen entre 10 y 20 trabajadores, se recoge información de 5 trabajadores, como media. En establecimientos de 21-50 trabajadores, se recoge información de una media de 7 trabajadores; si el tamaño es de 51-100, se selecciona una muestra de 12 trabajadores como media. En establecimientos de 101-200 trabajadores, se recoge información de 20 trabajadores como media y, finalmente, en establecimientos de más de 200 trabajadores, se recoge información de una muestra media de 25 trabajadores.

un contexto similar al estar en la misma empresa. En consecuencia, las diferencias salariales, una vez controladas las diferencias en características productivas como educación, experiencia y antigüedad, están menos afectadas por factores no observables que habitualmente están muy presentes en las estimaciones de diferenciales salariales por género.

La muestra inicial para 1995 (EES-95) consta de 125.865 trabajadores a tiempo completo, de los cuales 99.106 son hombres y 26.759 mujeres. Se han considerado únicamente trabajadores a tiempo completo porque, en primer lugar, en esta muestra los trabajadores a tiempo parcial representan menos del 5% del total y porque, en segundo lugar, la comparación entre hombres y mujeres es más fácil al eliminar diferencias en el tiempo de trabajo como una posible fuente de diferencias salariales por género. La EES-2006 consta de 235.272 personas, de las cuales 143.644 son hombres y 91.628 son mujeres (38,94% de mujeres frente al 21,26% en 1995). Además de que la restricción de tamaño de establecimiento, como ya hemos mencionado anteriormente, no opera en 2006 mientras que está presente en la encuesta de 1995, existe otra diferencia entre ambas encuestas que merece la pena hacer notar. Se refiere a que para el 2006 existe información sobre sectores de servicios como la educación y la sanidad, sectores que no fueron incluidos en la EES-95. La inclusión de educación y sanidad es especialmente relevante en este trabajo debido a la notable presencia de mujeres en estos dos sectores económicos. En consecuencia, desde el primer momento, es importante hacer notar que los resultados derivados de la muestra de 1995 son *incompletos*, al no contener información sobre estos sectores y disponer de una muestra solo representativa de los establecimientos de 10 o más trabajadores. Se dará, en consecuencia, más importancia a los resultados derivados de la muestra del 2006, que es más reciente y más completa, y en el trabajo se tendrá cautela al realizar valoraciones sobre la evolución de la segregación debido a la falta de comparabilidad entre ambas muestras. En cualquier caso, es también interesante mostrar los resultados derivados de la EES-95, en los que, a pesar de no incluir los sectores mencionados y ser válidos solo para establecimientos de más de 10 trabajadores, arrojan unos resultados cualitativamente muy

parecidos a los obtenidos con la EES-2006. El cuadro 1.1 ofrece información estadística descriptiva ponderada de las variables relevantes del análisis.

La variable dependiente de este análisis es el salario total hora bruto (en euros de 1995), medido como la suma del salario base y los complementos salariales. Esta variable no incluye pagos por horas extraordinarias ni pagas extraordinarias. Los datos para 1995 revelan que de media, y sin realizar ningún ajuste por diferencias en características ni en tipo de trabajo, las mujeres ganan un 24% menos que los hombres.⁴

Al desagregar el salario total hora en salario base y complementos salariales, se obtiene un primer resultado muy interesante: mientras que la diferencia por género en el componente de salario base no alcanza el 10%, la diferencia en el componente de complemento salarial es del 59%. Por tanto, la primera conclusión importante que se puede derivar de esta evidencia descriptiva es que en 1995 el diferencial salarial medio por género en España, sin controlar ningún tipo de diferencia en características productivas o de tipo de empleo, se debe fundamentalmente a que los hombres cuentan con unos complementos salariales que superan en casi un 60% a los complementos salariales que reciben como media las mujeres.

Si atendemos a otras diferencias por género derivadas del panel *a* del cuadro 1.1, se observa que los hombres de la muestra de 1995 eran de media mayores y algo menos educados que las mujeres; la incidencia en contratos temporales era muy parecida entre hombres y mujeres y, finalmente, la probabilidad de trabajar en empresas grandes era mayor en hombres que en mujeres.

¿Qué podemos decir sobre la muestra de EES-2006? Por ejemplo, que el diferencial salarial por género ha disminuido, de modo que de media y sin realizar ningún ajuste, las mujeres ganan un 17% menos que los hombres⁵, aunque si hubiésemos excluido los sectores de educación y sanidad, sectores que no estaban incluidos en 1995, el diferencial ascendería hasta un 23% menos de ganancia media para las mujeres. Se observa, en cualquier caso, un decrecimiento del diferencial salarial, aunque leve.

⁴ $\text{Ln}(\text{Salario total hora hombres}) - \text{Ln}(\text{Salario total hora mujeres}) = 0,24$.

⁵ $\text{Ln}(\text{Salario total hora hombres}) - \text{Ln}(\text{Salario total hora mujeres}) = 0,17$.

CUADRO 1.1: Estadística descriptiva

(euros corrientes)

a) EES-1995

Variables	Hombres		Mujeres	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Ln Salario total hora	1,82	0,48	1,58	0,42
Ln Salario base hora	1,31	0,45	1,22	0,39
Ln Complementos salariales hora	0,54	1,09	-0,05	1,15
Edad	40,29	10,77	35,54	9,61
Porcentaje de estudios primarios (o menos)	0,37	0,34	0,22	0,35
Porcentaje de estudios secundarios	0,53	0,49	0,67	0,47
Porcentaje de estudios universitarios	0,10	0,30	0,11	0,31
Porcentaje de contratos temporales	0,23	0,42	0,22	0,41
Porcentaje de negociación colectiva de empresa	0,24	0,43	0,17	0,38
Porcentaje del tamaño de empresa 1 (10-19 empleados)	0,21	0,40	0,18	0,38
Porcentaje del tamaño de empresa 2 (20-49 empleados)	0,27	0,44	0,24	0,43
Porcentaje del tamaño de empresa 3 (50-99 empleados)	0,13	0,34	0,14	0,38
Porcentaje del tamaño de empresa 4 (100-199 empleados)	0,11	0,31	0,12	0,35
Porcentaje del tamaño de empresa 5 (>199 trabajadores)	0,27	0,44	0,30	0,46
N.º observaciones	91.071		22.449	

b) EES-2006

Variables	Hombres		Mujeres	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Ln Salario total hora	2,28	0,54	2,11	0,51
Ln Salario base hora	1,72	0,40	1,67	0,38
Ln Complementos salariales hora	0,74	1,18	0,32	1,29
Edad	39,23	12,13	37,62	11,24
Porcentaje de estudios primarios (o menos)	0,23	0,42	0,14	0,35
Porcentaje de estudios secundarios	0,53	0,50	0,53	0,50
Porcentaje de estudios universitarios	0,17	0,37	0,28	0,45
Porcentaje de contratos temporales	0,29	0,45	0,24	0,43
Porcentaje de negociación colectiva de empresa	0,16	0,37	0,14	0,34
Porcentaje del tamaño de empresa 1 (10-49)	0,56	0,50	0,47	0,50
Porcentaje del tamaño de empresa 2 (20-199)	0,20	0,40	0,18	0,39
Porcentaje del tamaño de empresa 3 (>199)	0,24	0,43	0,34	0,47
N.º observaciones	122.806		71.478	

Nota: Las medidas son ponderadas.

Fuente: Elaboración propia a partir de EES-95 y EES-2006.

Dado que este trabajo se centra en la segregación ocupacional como determinante de las diferencias salariales por género en España, es preciso conocer cuál es el grado de segregación que presentan las muestras de las que disponemos a nivel de industria, ocupación, empresa y empresa-ocupación en 1995 y 2006.⁶

El cuadro 1.2 muestra el grado de segregación ocupacional por género a nivel de industria (12 categorías), de ocupación (7 categorías), de establecimiento y a nivel de celda, entendiendo por celda la ocupación (desagregada en 7 categorías) dentro del mismo establecimiento.

Los números representados en el cuadro 1.2 deben ser entendidos de la siguiente manera. Fijémonos, por ejemplo, en la columna *Media* para hombres en 1995 (panel *a*). Los datos reflejan que de media los hombres trabajan en industrias donde el porcentaje de mujeres es del 19%, en ocupaciones donde el porcentaje de mujeres es del 18%, en empresas en las cuales el porcentaje de mujeres es del 16% y, finalmente, en ocupaciones dentro de una misma empresa, donde la presencia de mujeres es del 7%. Si atendemos a la muestra de mujeres para 1995, se observa como hechos particularmente destacables que las mujeres trabajan en empresas en las cuales el 47% son mujeres y en ocupaciones dentro de una misma empresa en las cuales el 71% son mujeres. Los datos para 2006 destacan un grado de segregación aun mayor: de media las mujeres trabajan en empresas en las que el 67% son mujeres y en ocupaciones dentro de una misma empresa en las cuales el 79% son mujeres. Se observa, en consecuencia, un alto grado de segregación por género en ambos periodos, en particular, en lo que respecta a ocupaciones dentro de una misma empresa. Es posible que, al menos en parte, esta mayor segregación esté relacionada con la mayor proporción de mujeres en la muestra con respecto a la de 1995.

⁶ Los datos permiten una desagregación a nivel de industria de 12 categorías. Con respecto a la ocupación, la base de datos permite identificar hasta 56 categorías ocupacionales diferentes. Sin embargo, dado que la segregación ocupacional la medimos no solo en términos generales, sino también dentro de cada establecimiento, la identificación de 56 ocupaciones diferentes nos deja con numerosas celdas ocupación-empresa vacías. Por esto, hemos considerado más adecuado una clasificación ocupacional en la que se identifican 7 ocupaciones. En cualquier caso, los resultados derivados de la clasificación utilizada no difieren cualitativamente de los encontrados cuando se consideran 56 posibles ocupaciones. Dichos resultados pueden encontrarse en Amuedo-Dorantes y De la Rica (2006).

CUADRO 1.2: Segregación por género según distintivos niveles

a) EES-1995

Variables	Hombres		Mujeres	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Porcentaje de mujeres en industria	0,19	0,082	0,23	0,073
Porcentaje de mujeres en ocupación	0,18	0,110	0,29	0,143
Porcentaje de mujeres en establecimiento	0,16	0,170	0,47	0,256
Porcentaje de mujeres en ocupación dentro del mismo establecimiento	0,07	0,164	0,71	0,283
N.º observaciones	91.071		22.449	

b) EES-2006

Variables	Hombres		Mujeres	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Porcentaje de mujeres en industria	0,29	0,24	0,55	0,15
Porcentaje de mujeres en ocupación	0,32	0,20	0,50	0,14
Porcentaje de mujeres en establecimiento	0,21	0,23	0,67	0,26
Porcentaje de mujeres en ocupación dentro del mismo establecimiento	0,13	0,23	0,79	0,24
N.º observaciones	122.806		71.478	

Nota: Todos los estadísticos están ponderados.

Fuente: Elaboración propia a partir de EES-95 y EES-2006.

1.3. Metodología

En el apartado 1.2 hemos mostrado que el grado de segregación ocupacional por género en España es muy alto, en especial al referirnos a ocupaciones dentro de una misma empresa. En esta sección, mostraremos la metodología empleada para tratar de cuantificar el impacto de esta segregación en las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres, tanto en el componente del salario base, como en el de complementos salariales.

Comenzaremos estimando una ecuación salarial conjunta para hombres y mujeres donde el diferencial salarial se expresa en función del capital humano observado, características del trabajo, así como la segregación de mujeres en los distintos niveles (industrias, ocupaciones, empresas y ocupaciones dentro de una misma empresa). Esta segregación será captada por medio de la variable que

representa la proporción de mujeres en la industria, ocupación, establecimiento y ocupación dentro del propio establecimiento:

$$w_{PIOEJ} = \alpha + \beta F_P + I\gamma_I + O\gamma_O + E\gamma_E + J\gamma_J + X_P\delta + Z_E\phi + \varepsilon_{PIOEJ} \quad (1.1)$$

donde w es el logaritmo del salario hora, F es una variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo P es mujer; I , O , E y J son medidas de la proporción de mujeres trabajadoras a nivel de industria, ocupación, establecimiento y ocupación dentro del establecimiento (celdas), respectivamente. X es un vector que incluye características observadas de los individuos, como edad, nivel educativo, tipo de contrato y, finalmente, Z es un vector que incluye características del establecimiento, como el tamaño, el tipo de mercado al que la empresa orienta su producto (local, nacional o internacional), el tipo de negociación colectiva que la empresa lleva a cabo (a nivel de empresa, sectorial a nivel provincial o sectorial a nivel nacional) y la localización geográfica de la empresa.

Hay un aspecto digno de mencionar con respecto a la ecuación (1.1): dado que estimamos una ecuación salarial conjunta para hombres y mujeres, estamos suponiendo implícitamente que los rendimientos o pagos de variables que reflejan el capital humano, como educación o experiencia u otras que reflejan el tipo de empleo, son iguales para ambos. La evidencia empírica existente muestra que este supuesto no tiene un soporte empírico. Por ello, además de esta estimación salarial conjunta descrita en la ecuación (1.1), procederemos a estimaciones separadas para hombres y para mujeres por ver si los resultados son robustos ante este cambio en la especificación.⁷

⁷ Otro aspecto digno de mencionar es que las variables *Porcentaje de mujeres en industria*, *Porcentaje de mujeres en ocupación*, etc., que describen la segregación a distintos niveles en la ecuación (1.1), pueden contener error de medida debido a que no contamos con información de todos los trabajadores de cada establecimiento, sino solamente con una muestra de los mismos. Sin embargo, en Amuedo-Dorantes y De la Rica (2006) puede observarse que la estimación por efectos fijos, que corrige este posible error de medida arroja idénticos resultados que la estimación de la ecuación (1.1).

1.4. Resultados empíricos

1.4.1. Regresión salarial conjunta de hombres y mujeres

Los cuadros 1.3 y 1.4 muestran los resultados de la estimación de la ecuación (1.1) para 1995 y 2006, respectivamente. En ambos cuadros se presentan las estimaciones para el salario total, así como para sus dos principales componentes: salario base y complementos salariales.

Como puede verse en ellos, como variables independientes se incluyen características que aproximan el capital humano de los individuos (edad y nivel educativo), el tipo de contrato, las características de la empresa (tipo de negociación colectiva, tipo de mercado al que se orienta la empresa —regional, nacional o internacional), así como el grado de segregación a nivel de industria, de ocupación, de establecimiento y de ocupación dentro del establecimiento. Finalmente, se incluye un indicador de género que recoge las diferencias salariales ajustadas después de haber establecido las diferencias en el capital humano y el tipo de contrato y una vez que se controla por la segregación, incluso a nivel de ocupación dentro de un mismo establecimiento. En consecuencia, el indicador de género nos representa las diferencias salariales ajustadas dentro de cada ocupación y de cada empresa. En la columna [2], se incluyen, además, algunas interacciones entre la negociación colectiva y el tipo de contrato con el indicador de género, pudiendo así observar si estas estructuras salariales tienen una incidencia diferente entre hombres y mujeres.

El resultado más importante que se desprende de los cuadros 1.3 y 1.4 es que el diferencial salarial por género, ajustado por diferencias en características y entre hombres y mujeres que trabajan en la misma ocupación y empresa, es aproximadamente de un 14% en 1995 y de un 15% en 2006. Además, el diferencial en el salario base es de alrededor del 6%, pero en los complementos el diferencial salarial ajustado asciende al 27% en 1995 y al 30% en 2006. En consecuencia, una primera conclusión importante que podemos destacar es que, entre hombres y mujeres que trabajan en la misma ocupación y empresa y que tienen las mismas características observables en capital humano (medidas por edad y nivel educativo), los complementos salariales que reciben los hombres

CUADRO 1.3: Variable dependiente: Ln Salario hora. Estimación conjunta para hombres y mujeres. EES-1995

Variables	Salario total		Salario base		Complementos salariales	
	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]
Diferencial salarial no ajustado: $\text{Ln}W_{\text{mujer}} - \text{Ln}W_{\text{hombre}}$	-0,24		-0,09		-0,59	
Indicador de mujer	-0,136 (0,003)	-0,148 (0,004)	-0,056 (0,003)	-0,062 (0,004)	-0,269 (0,009)	-0,274 (0,013)
Contrato temporal	-0,181 (0,003)	-0,192 (0,004)	-0,09 (0,003)	-0,103 (0,004)	-0,354 (0,011)	-0,352 (0,012)
Negociación colectiva a nivel de empresa	0,117 (0,006)	0,116 (0,006)	0,125 (0,008)	0,123 (0,008)	0,090 (0,015)	0,086 (0,016)
Contrato temporal * mujer	—	0,054 (0,007)	—	0,016 (0,007)	—	-0,010 (0,025)
Negociación colectiva a nivel de empresa * mujer	—	0,003 (0,009)	—	0,011 (0,012)	—	0,026 (0,028)
Edad	0,043 (0,001)	0,043 (0,001)	0,028 (0,0008)	0,028 (0,0008)	0,081 (0,002)	0,081 (0,002)
Edad cuadrado	-0,0004 (9,9e ⁻⁶)	-0,0004 (9,9e ⁻⁶)	-0,0002 (1,0e ⁻⁵)	-0,0002 (1,0e ⁻⁵)	-0,0007 (2,8e ⁻⁵)	-0,0007 (2,8e ⁻⁵)
Educación secundaria	0,149 (0,004)	0,149 (0,004)	0,116 (0,004)	0,116 (0,004)	0,166 (0,010)	0,166 (0,010)

CUADRO 1.3 (cont.): Variable dependiente: Ln Salario hora. Estimación conjunta para hombres y mujeres. EES-1995

Variables	Salario total		Salario base		Complementos salariales	
	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]
Diferencial salarial no ajustado: $\text{Ln } W_{\text{mujer}} - \text{Ln } W_{\text{hombre}}$	-0,24		-0,09			-0,59
Educación universitaria	0,577 (0,007)	0,576 (0,007)	0,428 (0,009)	0,428 (0,009)	0,576 (0,020)	0,576 (0,020)
Porcentaje de mujeres en industria (12 categorías)	-0,145 (0,028)	-0,156 (0,028)	0,142 (0,032)	0,139 (0,033)	-0,858 (0,079)	-0,854 (0,080)
Porcentaje de mujeres en ocupación (7 categorías)	-0,025 (0,016)	-0,024 (0,016)	0,039 (0,020)	0,039 (0,020)	-0,073 (0,047)	-0,074 (0,047)
Porcentaje de mujeres en empresa	-0,069 (0,011)	-0,071 (0,011)	0,017 (0,013)	0,016 (0,013)	-0,469 (0,034)	-0,468 (0,034)
Porcentaje de mujeres en ocupación dentro de la empresa	-0,084 (0,008)	-0,084 (0,008)	-0,055 (0,009)	-0,055 (0,009)	-0,141 (0,024)	-0,139 (0,024)
Coefficiente de determinación (R^2)	0,462	0,462	0,227	0,240	0,259	0,259
N.º observaciones	113.520					

Nota: Todas las estimaciones salariales incluyen una constante, el tipo de mercado al que la empresa orienta su producto, el tamaño de la empresa (en los intervalos disponibles) e indicadores de región (comunidad autónoma). Como categorías de referencia, se han utilizado: tener un contrato indefinido, negociación de ámbito superior a la empresa, educación primaria o menor. Los errores estándar están corregidos por tener variables explicativas a nivel más agregado que el individual.

[1]: Las interacciones entre *mujer* y *contrato temporal*, así como *mujer* y *tipo de negociación colectiva* no están incluidas entre las variables explicativas.

[2]: Las interacciones entre *mujer* y *contrato temporal*, así como *mujer* y *tipo de negociación colectiva* están incluidas entre las variables explicativas.

Fuente: Elaboración propia a partir de EES95 y EES2006.

CUADRO 1.4: Variable dependiente: Ln Salario hora. Estimación conjunta para hombres y mujeres. EES-2006

Variables	Salario total		Salario base		Complementos salariales	
	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]
Diferencial salarial no ajustado: $\text{Ln } W_{\text{mujer}} - \text{Ln } W_{\text{hombre}}$	-0,17		-0,05		-0,42	
Indicador de mujer	-0,151 (0,003)	-0,162 (0,003)	-0,059 (0,002)	-0,062 (0,003)	-0,298 (0,006)	-0,313 (0,008)
Contrato temporal	-0,187 (0,004)	-0,229 (0,004)	-0,101 (0,003)	-0,124 (0,004)	-0,252 (0,010)	-0,282 (0,011)
Negociación colectiva a nivel de empresa	0,122 (0,005)	0,142 (0,006)	0,091 (0,006)	0,107 (0,006)	0,146 (0,013)	0,149 (0,014)
Contrato temporal * mujer	—	0,111 (0,006)	—	0,061 (0,005)	—	-0,078 (0,016)
Negociación colectiva a nivel de empresa * mujer	—	-0,066 (0,007)	—	-0,052 (0,008)	—	-0,014 (0,020)
Edad	0,0187 (0,0005)	0,018 (0,0005)	0,009 (0,0005)	0,009 (0,0005)	0,037 (0,001)	0,037 (0,001)
Edad cuadrado	-0,0001 (6,15e ⁻⁶)	-0,00009 (6,13e ⁻⁶)	-0,00004 (5,72e ⁻⁶)	-0,00004 (5,7e ⁻⁶)	-0,0002 (1,55e ⁻⁵)	-0,0002 (1,55e ⁻⁵)
Educación secundaria	0,121 (0,004)	0,120 (0,004)	0,080 (0,003)	0,079 (0,003)	0,178 (0,010)	0,177 (0,010)

CUADRO 1.4 (cont.): Variable dependiente: Ln Salario hora. Estimación conjunta para hombres y mujeres. EES-1995

Variables	Salario total		Salario base		Complementos salariales	
	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]
Diferencial salarial no ajustado: $\ln W_{mujer} - \ln W_{hombre}$	-0,17		-0,05		-0,42	
Educación universitaria	0,587 (0,005)	0,585 (0,005)	0,418 (0,005)	0,417 (0,005)	0,732 (0,013)	0,731 (0,013)
Porcentaje de mujeres en industria (12 categorías)	-0,332 (0,015)	-0,350 (0,015)	-0,136 (0,013)	-0,146 (0,013)	-0,557 (0,040)	-0,568 (0,040)
Porcentaje de mujeres en ocupación (7 categorías)	0,344 (0,016)	0,357 (0,016)	0,185 (0,148)	0,193 (0,015)	0,405 (0,045)	0,412 (0,045)
Porcentaje de mujeres en empresa	-0,145 (0,008)	-0,153 (0,008)	-0,063 (0,007)	-0,067 (0,007)	-0,365 (0,022)	-0,370 (0,022)
Porcentaje de mujeres en ocupación dentro de la empresa	-0,083 (0,006)	-0,081 (0,007)	-0,050 (0,006)	-0,049 (0,006)	-0,134 (0,018)	-0,131 (0,019)
R ²	0,429	0,432	0,246	0,248	0,224	0,224
N.º observaciones	193.736					

Nota: Todas las estimaciones salariales incluyen una constante, el tipo de mercado al que la empresa orienta su producto, el tamaño de la empresa (en los intervalos disponibles) e indicadores de región (comunidad autónoma). Como categorías de referencia, se han utilizado: tener un contrato indefinido, negociación de ámbito superior a la empresa, educación primaria o menor. Los errores estándar están corregidos por contener variables explicativas a nivel más agregado que el individual.

[1]: Las interacciones entre *mujer* y *contrato temporal*, así como *mujer* y *tipo de negociación colectiva* no están incluidas entre las variables explicativas.

[2]: Las interacciones entre *mujer* y *contrato temporal*, así como *mujer* y *tipo de negociación colectiva* están incluidas entre las variables explicativas.

Fuente: Elaboración propia a partir de EES-95 y EES-2006.

son entre un 27 y un 30% superiores a los que reciben las mujeres. Esta diferencia es claramente el núcleo de las diferencias salariales ajustadas entre hombres y mujeres.

La columna [2] nos refleja posibles diferencias entre hombres y mujeres en los rendimientos, que tienen variables como el tipo de contrato o el tipo de negociación colectiva. Es interesante observar que: 1) el contrato temporal penaliza más al hombre que a la mujer en ambos años si se compara con un contrato indefinido, y 2) el hecho de que la empresa tenga un convenio colectivo a nivel de empresa en lugar de a nivel sectorial provoca un rendimiento positivo similar para hombres y mujeres en 1995, mientras que para el 2006, el rendimiento de la negociación colectiva descentralizada para mujeres es sensiblemente menor que para los hombres; este último factor contribuye a explicar parte del diferencial salarial⁸. Es importante destacar, asimismo, que la segregación de mujeres en industrias, ocupaciones y, en general, en trabajos de baja remuneración desempeña un papel crucial al tratar de explicar las diferencias salariales por género. Los *trabajos femeninos*, así llamados por la alta incidencia de mujeres respecto a hombres, se penalizan fundamentalmente a través de los complementos salariales. Se observa en los cuadros 1.3 y 1.4 que la diferencia en los complementos salariales ha disminuido ligeramente, mientras que el diferencial en el salario base se ha incrementado. En cualquier caso, y como ya se comentó en la introducción, estas comparaciones deben hacerse con cautela debido a que las dos encuestas no son perfectamente comparables.

El cuadro 1.5 cuantifica la contribución relativa y absoluta de los distintos factores analizados anteriormente (segregación, tipo de contrato, tipo de convenio colectivo y, finalmente, el indicador de género) en el diferencial salarial observado en 1995 y en 2006. Las columnas [1], [2] y [3] presentan la contribución absoluta (en corchetes se presenta la contribución relativa) del género, del tipo de contrato, del tipo de negociación colectiva tanto en la explicación del diferencial salarial total, como en la de cada uno de sus

⁸ Para un análisis detallado del efecto de la negociación colectiva en los salarios de hombres y mujeres, véase De la Rica y González San Román (2007).

CUADRO 1.5: Contribución de diversos factores al diferencial salarial por género. Estimación conjunta para hombres y mujeres

Variables	1995			2006		
	Total	Salario base	Complementos	Total	Salario base	Complementos
Diferencial no ajustado	-0,24	-0,09	-0,59	-0,17	-0,05	-0,42
Fracción debida a diferencias en género (ser mujer)	-0,14 [58]	-0,06 [63]	-0,27 [46]	-0,15 [89]	-0,06 [118]	-0,30 [71]
Fracción debida a diferencias en características Total	-0,10 [42]	-0,03 [37]	-0,32 [54]	-0,02 [11]	0,01 [18]	-0,12 [29]
Cualificación observada (edad y educación)	-0,02 [8]	-0,04 [44]	-0,10 [18]	0,047 [-28]	0,037 [-74]	0,047 [-11]
Contrato temporal	0,001 [0]	0,001 [-1]	0,003 [0]	0,009 [-5]	0,005 [-10]	0,012 [-3]
Negociación a nivel de empresa	-0,02 [3]	-0,009 [10]	-0,006 [1]	-0,003 [2]	-0,002 [4]	-0,0035 [1]
Segregación total	-0,08 [34]	-0,035 [39]	-0,273 [46]	-0,14 [86]	-0,06 [128]	-0,33 [78]
Segregación en industria	-0,006 [2]	0,006 [-6]	-0,03 [6]	-0,086 [51]	-0,035 [70]	-0,144 [34]
Segregación en ocupación	-0,002 [1]	0,004 [-5]	-0,008 [1]	0,062 [-36]	0,033 [-66]	0,0725 [-17]
Segregación en establecimiento	-0,02 [9]	0,005 [-6]	-0,145 [25]	-0,067 [39]	-0,029 [58]	-0,167 [40]
Segregación en ocupación dentro de un establecimiento	-0,053 [22]	-0,05 [60]	-0,09 [15]	-0,054 [32]	-0,033 [66]	-0,088 [21]

Nota: Los números que se presentan en los cuadros son las contribuciones absolutas de cada factor en la explicación del diferencial salarial. Se calculan como el producto de los coeficientes presentados en las columnas [] de los cuadros 1.3 y 1.4 (para 1995 y 2006, respectivamente) por la diferencia media (hombres - mujeres) reportada en el cuadro 1.1. La contribución relativa, presentada entre corchetes, es el porcentaje del diferencial total que viene explicado por cada uno de los factores.

Fuente: Elaboración propia a partir de EES95 y EES2006.

dos componentes. Las contribuciones absolutas se obtienen de multiplicar los coeficientes obtenidos en los cuadros 1.3 y 1.4 (columnas [1]) por la diferencia media en las características (*hombres - mujeres*) presentadas en el cuadro 1.1. La contribución relativa, expresada en corchetes, es el porcentaje del diferencial total salarial explicado por cada uno de los factores. Se observa que el ser mujer es la causa de la mayoría del diferencial salarial total en ambos años. Por otra parte, mientras que el diferencial en el nivel educativo de las mujeres contribuye a explicar cerca de un 8% del diferencial salarial observado en 1995, el aumento en educación universitaria observado en las mujeres de la muestra en 2006 contribuye a disminuir el diferencial en un 28%. La segregación de mujeres en empresas, así como en ocupaciones dentro de una misma empresa, también contribuyen a explicar una parte importante del diferencial total observado, tanto en 1995 como en 2006. De hecho, el diferencial salarial entre hombres y mujeres hubiera decrecido en un 31% (9 + 22) en 1995 y en un 71% (39 + 32) en 2006 si hombres y mujeres hubieran tenido una distribución idéntica en empresas y en ocupaciones dentro de las mismas empresas.

Si miramos a los dos componentes del salario total, se observa una vez más que la mayor parte del diferencial salarial por género se produce en el componente de complementos salariales. Al igual que anteriormente, el indicador de género explica una fracción muy significativa y creciente del diferencial salarial en cada uno de los componentes salariales. Junto con el indicador de género, una vez más la segregación de mujeres en empresas y en ocupaciones dentro de una misma empresa es el factor que más contribuye a explicar las diferencias en ambos componentes salariales.

1.4.2. Regresiones salariales separadas por género

Como ya ha sido dicho, la especificación salarial conjunta para hombres y mujeres impone la condición de igualdad en los rendimientos de las características individuales y de empresa de los trabajadores. Dado que existe suficiente evidencia empírica a favor de una diferenciación en los rendimientos por género, en esta sección se relaja ese supuesto y se estiman ecuaciones salaria-

les separadas por género. Posteriormente, se procederá a cuantificar la contribución de cada uno de los factores al diferencial salarial total y se confirmará si los resultados obtenidos anteriormente son robustos al relajar el supuesto de igualdad de rendimientos.

Las estimaciones salariales separadas por género se presentan en los cuadros 1.6 y 1.7 para 1995 y 2006, respectivamente. Son destacables los siguientes resultados: para 1995, los rendimientos de la educación universitaria son alrededor de un 22% superiores en hombres que en mujeres. La mayoría de este diferencial se debe a diferencias en los rendimientos de la educación universitaria en el salario base. ¿Qué significa esto? Que el poseer educación universitaria lleva a los hombres a ocupar categorías profesionales más altas, en términos salariales, que las que ocupan las mujeres con educación universitaria. Además, se observa que el incremento salarial, derivado de la negociación colectiva a nivel de empresa, es similar para hombres y mujeres. Finalmente, respecto a la penalización salarial, derivada de la segregación en trabajos de baja remuneración, la estimación separada para hombres y mujeres revela que existen importantes diferencias en las penalizaciones a las que hombres y mujeres se enfrentan por trabajar en trabajos femeninos. La mayoría de estas penalizaciones se traducen en menores complementos salariales. Por ejemplo, los hombres sufren una penalización salarial del 9% por trabajar en ocupaciones femeninas, mientras que las mujeres sufren una penalización de cerca de un 20% por trabajar en *empresas femeninas*.

Para el 2006, un primer resultado que se debe tener en cuenta es que los rendimientos de la educación universitaria se han igualado entre hombres y mujeres. Además, este fenómeno se debe a que en 2006 el tener educación universitaria se traduce en un incremento sustancial en los complementos salariales para mujeres. Respecto a la importancia de la segregación, se observa que en el 2006, el trabajar en empresas femeninas y en ocupaciones femeninas dentro de una misma empresa provoca esencialmente menores salarios a las mujeres, vía menores complementos salariales.

La cuantificación de la importancia relativa de cada uno de estos factores al diferencial salarial total, así como a sus dos componentes (salario base y complementos salariales) derivada de la estimación separada por género, se presenta en el cuadro 1.8. Los

CUADRO 1.6: Regresiones salariales separadas para hombres y mujeres. EES-1995

Variables	Salario total		Salario base		Complementos salariales	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Edad	0,045 (0,0009)	0,039 (0,001)	0,029 (0,001)	0,026 (0,002)	0,082 (0,002)	0,083 (0,006)
Edad cuadrado	-0,0004 (1,1e ⁻⁵)	-0,0003 (2,1e ⁻⁵)	-0,0002 (1,1e ⁻⁵)	-0,0002 (2,6e ⁻⁵)	-0,0007 (3,0e ⁻⁵)	-0,0007 (7,1e ⁻⁵)
Educación secundaria	0,145 (0,004)	0,140 (0,007)	0,115 (0,004)	0,102 (0,008)	0,152 (0,011)	0,190 (0,025)
Educación universitaria	0,596 (0,007)	0,453 (0,011)	0,441 (0,010)	0,346 (0,012)	0,561 (0,022)	0,561 (0,036)
Contrato temporal	-0,185 (0,004)	-0,153 (0,006)	-0,099 (0,004)	-0,088 (0,007)	-0,342 (0,012)	-0,364 (0,026)
Negociación colectiva a nivel de empresa	0,110 (0,006)	0,127 (0,009)	0,122 (0,008)	0,136 (0,011)	0,072 (0,017)	0,121 (0,030)
Porcentaje de mujeres en industria (12 categorías)	-0,165 (0,032)	-0,134 (0,042)	0,112 (0,037)	0,234 (0,048)	-0,737 (0,085)	-1,348 (0,154)
Porcentaje de mujeres en ocupación (7 categorías)	-0,087 (0,019)	0,039 (0,024)	-0,005 (0,022)	0,080 (0,027)	-0,206 (0,050)	0,097 (0,083)
Porcentaje de mujeres en empresa	0,022 (0,014)	-0,214 (0,016)	0,084 (0,017)	-0,085 (0,027)	-0,326 (0,040)	-0,613 (0,054)
Porcentaje de mujeres en ocupación dentro de la empresa	-0,120 (0,014)	-0,096 (0,012)	-0,056 (0,017)	-0,069 (0,014)	-0,219 (0,039)	-0,167 (0,038)
R ²	0,447	0,438	0,227	0,212	0,228	0,237
N.º observaciones	91.071	22.449	91.071	22.449	91.071	22.449

Nota: Todas las estimaciones salariales incluyen una constante, el tipo de mercado al que la empresa orienta su producto, el tamaño de la empresa (en los intervalos disponibles) e indicadores de región (comunidad autónoma). Como categorías de referencia, se han utilizado: tener un contrato indefinido, negociación de ámbito superior a la empresa, educación primaria o menor. Los errores estándar están corregidos por contener variables explicativas a nivel más agregado que el individual.

Fuente: Elaboración propia a partir de EES-95 y EES-2006.

CUADRO 1.7: Regresiones salariales separadas para hombres y mujeres. EES-2006

Variables	Salario total		Salario base		Complementos salariales	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Edad	0,021 (0,0006)	0,015 (0,001)	0,009 (0,0005)	0,009 (0,001)	0,043 (0,001)	0,027 (0,002)
Edad cuadrado	-0,0001 (7,4e ⁻⁶)	-0,00008 (9,7e ⁻⁶)	-0,00004 (6,81e ⁻⁶)	-0,0001 (9,17e ⁻⁶)	-0,0003 (1,78e ⁻⁵)	-0,0001 (2,68e ⁻⁵)
Educación secundaria	0,116 (0,004)	0,111 (0,005)	0,085 (0,004)	0,060 (0,005)	0,148 (0,011)	0,209 (0,017)
Educación universitaria	0,572 (0,006)	0,556 (0,009)	0,410 (0,006)	0,395 (0,007)	0,632 (0,015)	0,796 (0,020)
Contrato temporal	-0,215 (0,004)	-0,134 (0,005)	-0,120 (0,004)	-0,064 (0,005)	-0,262 (0,011)	-0,232 (0,014)
Negociación colectiva a nivel de empresa	0,133 (0,006)	0,075 (0,007)	0,091 (0,007)	0,061 (0,007)	0,153 (0,015)	0,125 (0,020)
Porcentaje de mujeres en industria (12 categorías)	-0,320 (0,017)	-0,458 (0,024)	-0,137 (0,015)	-0,201 (0,021)	-0,520 (0,042)	-0,688 (0,069)
Porcentaje de mujeres en ocupación (7 categorías)	0,342 (0,019)	0,367 (0,023)	0,207 (0,017)	0,169 (0,021)	0,363 (0,048)	0,505 (0,076)
Porcentaje de mujeres en empresa	-0,140 (0,011)	-0,157 (0,009)	-0,103 (0,010)	-0,034 (0,009)	-0,276 (0,029)	-0,425 (0,029)
Porcentaje de mujeres en ocupación dentro de la empresa	-0,015 (0,011)	-0,202 (0,010)	0,011 (0,011)	-0,156 (0,009)	-0,007 (0,029)	-0,287 (0,030)
R ²	0,405	0,444	0,251	0,240	0,168	0,252
N.º observaciones	122.302	71.434	122.302	71.434	122.302	71.434

Nota: Todas las estimaciones salariales incluyen una constante, el tipo de mercado al que la empresa orienta su producto, el tamaño de la empresa (en los intervalos disponibles) e indicadores de región (comunidad autónoma). Como categorías de referencia, se han utilizado: tener un contrato indefinido, negociación de ámbito superior a la empresa, educación primaria o menor. Los errores estándar están corregidos por contener variables explicativas a nivel más agregado que el individual.

Fuente: Elaboración propia a partir de EES-95 y EES-2006.

CUADRO 1.8: Contribución de diversos factores al diferencial salarial por género. Estimaciones separadas para hombres y mujeres

Variables	1995			2006		
	Total	Salario base	Complementos	Total	Salario base	Complementos
Diferencial no ajustado	-0,24	-0,09	-0,59	-0,17	-0,05	-0,42
Fracción debida a diferencias en características y en rendimientos a esas características						
Cualificación observada (edad y educación)	-0,13 [57]	-0,06 [68]	-0,05 [9]	-0,17 [101]	-0,005 [11]	-0,332 [79]
Contrato temporal	0,0001 [-4]	0,0003 [-4]	0,0 [0]	0,03 [-17]	0,019 [-38]	0,02 [-5]
Negociación a nivel de empresa	-0,0004 [2]	-0,006 [7]	0,0 [1]	-0,011 [7]	-0,006 [13]	-0,007 [2]
Segregación total	-0,14 [58]	-0,06 [66]	-0,45 [76]	-0,317 [187]	-0,178 [355]	-0,677 [161]
Segregación en industria	0,0 [0]	0,03 [-36]	-0,17 [29]	-0,158 [98]	-0,07 [141]	-0,226 [54]
Segregación en ocupación	0,02 [-11]	0,02 [-27]	0,06 [-11]	0,074 [-43]	0,018 [-37]	0,136 [-32]
Segregación en establecimiento	-0,10 [44]	-0,05 [52]	-0,24 [40]	-0,075 [44]	-0,001 [2]	-0,36 [86]
Segregación en ocupación dentro de un establecimiento	-0,06 [24]	-0,04 [50]	-0,10 [17]	-0,157 [98]	-0,124 [249]	-0,227 [54]

Nota: Los números que se presentan en los cuadros son las contribuciones absolutas de cada factor en la explicación del diferencial salarial. Se calculan como: (media mujer * coeficiente estimado para mujer de los cuadros 1.6 y 1.7 [1995 y 2006, respectivamente]) - (media hombre * coeficiente estimado para hombre de los mismos cuadros). La contribución relativa, en corchetes, es el porcentaje del diferencial total que viene explicado por cada uno de los factores. Los valores medios para hombre y mujer utilizados en el cómputo de la contribución son los que se han presentado en el cuadro 1.1.

Fuente: Elaboración propia a partir de EES-95 y EES-2006.

elementos diferenciadores con respecto a la información presentada en el cuadro 1.5 se refieren fundamentalmente al diferente impacto que la negociación colectiva a nivel de empresa tiene para hombres y para mujeres. Este tipo de negociación contribuye a explicar un 7% del diferencial salarial, debido a que los hombres obtienen, vía mayores salarios base y mayores complementos salariales, unos beneficios derivados de este tipo de negociación mayores que las mujeres. Si tenemos en cuenta que la negociación colectiva a nivel de empresa afecta solamente al 15% de la muestra, la contribución de este factor al diferencial salarial total es muy significativa. Esto sugiere, al igual que los resultados de Blau y Kahn (2000), que la descentralización, entendida como negociación colectiva a nivel de empresa, tiende a incrementar el diferencial salarial total. Con respecto a la importancia de la segregación ocupacional, se observa que la importancia de este factor en la explicación del diferencial salarial total crece de 1995 a 2006, al aumentar su importancia en las diferencias en el salario base y en los complementos salariales. En consecuencia, crecen las diferencias por género en las categorías ocupacionales en las que trabajan hombres y mujeres en la misma empresa.

1.5. Conclusiones e indicaciones de política económica

El principal objetivo de este trabajo consiste en medir el impacto de la segregación ocupacional en la explicación de las diferencias salariales por género en España. Gracias a la disponibilidad de datos emparejados empresa-trabajador, es posible medir la segregación a nivel de industria, de ocupación, de empresa e incluso de ocupación dentro de una misma empresa, así como el impacto de los distintos niveles de segregación en el diferencial salarial por género. Este tipo de evidencia se había llevado a cabo previamente para Estados Unidos y para los países europeos nórdicos —Dinamarca, Noruega y Suecia.

Sin embargo, el hecho de que España, al igual que otros países del sur de Europa, tenga un mercado de trabajo con características diferenciadas respecto a estos países —tasas de participación femenina inferiores, mayor incidencia en los contratos temporales, mayores tasas de desempleo—, le convierte en

un país interesante para llevar a cabo este tipo de análisis y comparar los resultados obtenidos.

Utilizando datos procedentes de la Encuesta de Estructura Salarial (EES-1995 y EES-2006), la evidencia descriptiva revela que en 1995, el salario hora medio de las mujeres es el 76% del de los hombres. Este porcentaje no tiene en cuenta posibles diferencias en características productivas por género ni del tipo de trabajo o empresa en que hombres y mujeres trabajan. En el 2006 este porcentaje se ha incrementado hasta el 83%, pero una parte significativa de este incremento se debe a que los sectores de educación y sanidad están incluidos en la encuesta, mientras que en 1995 no estaban representados. De hecho, el salario hora medio de mujeres en 2006 sería del 79% con respecto al de los hombres si no incluyéramos los sectores de educación y sanidad, lo que refleja claramente que las diferencias salariales medias por género en los sectores de la educación y la sanidad son menores que en el resto de sectores. Si comparamos estos diferenciales salariales con otros países, apreciamos que Bayard et ál. (2003) encuentran que el salario medio de las mujeres es el 62% del de los hombres en Estados Unidos en 1990, que Gupta y Rothstein (2005) muestran que en Dinamarca, en 1995, las mujeres ganan de media un 59% del salario de los hombres, mientras que Meyerson, Petersen y Snartland (2001) revelan que para Suecia las diferencias entre los salarios medios de hombres y mujeres no superan el 5% en 1990.

Si atendemos a la magnitud de la segregación de mujeres en ocupaciones y trabajos de baja remuneración, se observa que la segregación es máxima a nivel de ocupación dentro de una misma empresa. Aunque en las bases de datos utilizadas la proporción de hombres es del 75% en 1995 y del 61% en 2006, al observar la composición por género en ocupaciones dentro de una misma empresa, se observa que las mujeres trabajan en ocupaciones en las cuales más del 70% son mujeres en 1995 y un 79% en el 2006. Estas magnitudes son similares a las encontradas por Gupta y Rothstein (2005) para Dinamarca.

Para estimar el impacto de los distintos niveles de segregación en el diferencial salarial por género, se procede de la siguiente manera: en primer lugar, se estiman ecuaciones salariales para

hombres y mujeres (tanto estimaciones conjuntas como separadas por género) y, en segundo lugar, una vez estimado el impacto de cada variable, se computa la contribución absoluta y relativa de cada nivel de segregación, así como de otros factores de interés en la explicación del diferencial salarial por género. Además, dada la disponibilidad de información sobre los componentes del salario total, a saber, el salario base y los complementos salariales, se estima el impacto de la segregación y del resto de factores no solo en el diferencial salarial total, sino también en el del salario base y en el de los complementos salariales.

Los resultados más importantes encontrados en este trabajo son los siguientes: si comparamos hombres y mujeres de la misma empresa y ocupación, así como de la misma edad, nivel educativo y tipo de contrato, las diferencias salariales totales ascienden a un 14% a favor de los hombres en 1995 y de alrededor del 15,5% en el 2006. Además, estas diferencias se originan especialmente en los complementos salariales, dado que las diferencias en el salario base no superan el 6%, mientras que el diferencial en los complementos salariales gira en torno al 30% a favor de los hombres. En consecuencia, es el componente de complementos salariales aquel que debe ser mirado con especial detalle para tratar de entender en qué conceptos concretos de estos complementos se originan las mayores diferencias entre hombres y mujeres que realizan tareas tan similares. El segundo resultado que cabe destacar del trabajo es que la segregación de mujeres en empresas y ocupaciones de baja remuneración dentro de una misma empresa contribuye de manera significativa a la explicación de los diferenciales salariales encontrados. En tercer lugar, el mayor nivel educativo alcanzado por las mujeres, particularmente en el 2006, ha provocado que las mujeres trabajen en categorías ocupacionales más altas que en 1995, lo que ha llevado a una reducción del diferencial salarial, particularmente en el componente de salario base. Por último, el trabajo aporta evidencia empírica de que la descentralización en la negociación colectiva provoca un aumento en el diferencial salarial por género. Este resultado coincide con el encontrado por Blau y Kahn (2000).

¿Qué implicaciones de política económica se pueden desprender de estos resultados? En primer lugar, si asumimos que hombres y mujeres que trabajan en la misma ocupación y empresa, realizan

tareas similares, entonces concluiríamos que en España no se cumple el principio de «mismo pago por mismo trabajo» al comparar los colectivos de hombres y mujeres, dado que encontramos un diferencial salarial significativo de un 15,5% a favor de los hombres respecto a las mujeres que trabajan en su misma empresa y misma ocupación en 2006. Es cierto que el que hayamos clasificado las ocupaciones en siete grandes grupos puede provocar que las tareas realizadas dentro de las ocupaciones, incluso en una misma empresa, no sean exactamente las mismas. Es preciso, por tanto, ser cautelosos con el resultado, pero el hecho de que entre trabajos tan parecidos dentro de una misma empresa exista todavía un diferencial salarial a favor de los hombres del 15,5%, nos hace pensar que no se está cumpliendo el principio mencionado.

El hecho de que estas diferencias se produzcan, sobre todo, en los complementos salariales y que estos complementos tengan un carácter más discrecional por parte del empresario que el salario base, sería consistente con la hipótesis de que los hombres tienen un mayor poder de negociación en estas partidas salariales que las mujeres. De hecho, Babcock y Laschever (2003) en un estudio con recién graduados de un programa de máster en la Universidad Carnegie Mellon, muestran que los hombres recién graduados negocian hasta ocho veces más que sus compañeras sobre el salario inicial, lo cual les confiere una ventaja salarial inicial muy importante. Conclusiones similares pueden extraerse de la literatura de la economía del comportamiento, donde experimentos realizados con chicos y chicas muestran que los primeros tienen un comportamiento mucho más competitivo que las chicas (v. Gneezy y Rustichini 2004 y Niederle y Vesterlund 2007, entre otros). En cualquier caso, estas conclusiones son *tentativas*. Sería preciso disponer de información más detallada sobre cada partida de complemento salarial; información de la que desgraciadamente no se dispone en estas encuestas.

Bibliografía

- ALTONJI, Joseph y Rebecca BLANK. «Race and Gender in the Labor Market». En O. Ashenfelter y D. Card, eds. *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: Elsevier Science, 1999. Vol. 3C, capítulo 48.
- AMUEDO-DORANTES, Catalina y Sara DE LA RICA. «The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain». *Contributions to Economic Analysis & Policy* 5, 1 (2006): 1498-1498.
- BABCOCK, Linda y Sara LASCHEVER. *Women Don't Ask: Negotiations and the Gender Divide*. Princeton: Princeton University Press, 2003.
- BAYARD, Kimberly, Judith HELLERSTEIN, David NEUMARK y Kenneth TROSKE. «New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data». *Journal of Labor Economics* 21, 4 (2003): 887-923.
- BLAU Francine y Lawrence KAHN. «Gender differences in Pay». *Journal of Economic Perspective* 14, 4 (2000): 75-99.
- CARRINGTON, William y Kenneth TROSKE. «On measuring segregation in samples with small units». *Journal of Business and Economic Statistics* 15, 4 (1998): 402-409.
- DE LA RICA, Sara y Arantza UGIDOS. «¿Son las diferencias salariales en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?». *Investigaciones Económicas* 19 (1995): 395-414.
- DE LA RICA, Sara y Ainara GONZÁLEZ SAN ROMÁN. «The Impact of Firm-Level Contracts on Wage Levels and Inequality: Spain 1995-2002». Documento de trabajo 200707. Bilbao: University of the Basque Country - Department of Foundations of Economic Analysis II, 2007.
- DOLADO, Juan, Florentino FELGUEROSO y Juan F. JIMENO. «Where Do Women Work?: Analysis Patterns of Occupational Segregation by Gender». *Annales d'Economie et de Statistique*, 71-72 (2004): 293-315.
- GNEEZY Uri y Aldo RUSTICHINI. «Gender and Competition at a Young Age». *American Economic Review Papers and Proceedings* 94, 2, 1 (2004): 377-381.
- GOSSLING, Amanda y Thomas LEMIEUX. «Labour market reforms and changes in wage inequality in the United Kingdom and the United States». NBER Working Paper, 8413. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2001.
- GROSHEN, Erica. «The Structure of the Female/Male Wage differential: Is it who you are, what you do, or where you work?». *The Journal of Human Resources* 26, 3 (1991): 457-472.
- GUPTA, Nabanita Datta y Donna ROTHSTEIN. «The Impact of Worker and Establishment-level Characteristics on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Danish Matched Employee-Employer Data». *Labour* 19, 1 (2005): 1-34.
- JOHNSON, George y Gary SOLON. «Estimates of the Direct Effects of Comparable Worth Policy». *American Economic Review* 76, 5 (1986): 1117-1125.
- MACPHERSON, David y Barry HIRSCH. «Wages and Gender Composition: Why do women's Jobs Pay less?». *Journal of Labor Economics* 13, 3 (1995): 426-471.

MEYERSSON MILGROM, Eva, Trond PETERSEN y Vemund SNARTLAND. «Equal Pay for equal Work? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the US». *Scandinavian Journal of Economics* 103, 4 (2001): 559-583.

NIEDERLE, Muriel y Lise VESTERLUND. «Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?». *Quarterly Journal of Economics* 122, 3 (2007): 1067-1101.

2. Género y jornada parcial en España: segregación y empleo involuntario

Alfonsa Denia Cuesta
María Dolores Guilló Fuentes
Universidad de Alicante

2.1. Introducción

El trabajo a tiempo parcial en España es, con frecuencia, un tipo de empleo involuntario —o no deseado— que se concentra principalmente en la población femenina, la cual representa cerca del 80% del total del empleo a tiempo parcial. Aunque este tipo de empleo (casi dos millones y medio de trabajadores) solamente supone el 12,4% del empleo total, el 32,8% de los trabajadores con jornada parcial declara que se encuentra en una situación de empleo involuntario por no haber encontrado un trabajo a tiempo completo (Eurostat 2006).¹ El coste social asociado a este fallo de mercado tiene una doble dimensión: por un lado, se encuentra la posible pérdida de productividad asociada a una asignación ineficiente del capital humano y, por otro, la pérdida de bienestar de los individuos que no solamente se ven obligados a trabajar menos horas de las que desean, sino también (sobre todo las mujeres) a percibir menores retribuciones por hora trabajada, por el mero hecho de tratarse de una jornada parcial. Este coste social se acentúa si tenemos en cuenta que la jornada parcial se encuentra disponible únicamente en determinadas actividades y tipos de ocupación lo que, a su vez, condiciona en gran medida la elección voluntaria de la misma.

Estos hechos deberían hacernos reflexionar sobre las condiciones laborales de la jornada parcial y las características de los

Las autoras agradecen la financiación parcial de este trabajo recibida del Ministerio de Educación y Ciencia a través del proyecto SEJ2007-62656.

¹ Hay que destacar que en la mayoría de países europeos la principal razón entre las mujeres por la que se tiene un empleo a tiempo parcial está relacionada con las responsabilidades familiares.

trabajadores en este tipo de empleo, pero también sobre el perfil de miles de mujeres que se encuentran fuera de la actividad laboral por motivos familiares y que declaran estar dispuestas a trabajar, aunque no lo hacen (mujeres potencialmente activas). En este capítulo, nuestro objetivo es dar un primer paso en esta dirección. En particular, queremos dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿en qué medida está penalizado el trabajo a tiempo parcial con respecto al empleo a tiempo completo?, ¿existen diferencias importantes en esta penalización por motivos del género?, ¿qué tipo de mujeres busca un trabajo a tiempo parcial o tiene uno de manera voluntaria? y ¿en qué medida el subempleo, un nivel de formación superior al que requiere el puesto de trabajo, está asociado al empleo a tiempo parcial involuntario?

En un informe sobre la situación del empleo a tiempo parcial en Europa para el periodo 1992-2002 con datos de Eurostat, Corral e Isusi (2005) destacan que los trabajadores a tiempo parcial están sobrerrepresentados en los grupos de rentas más bajas y que, en general, el trabajo a tiempo parcial comparado con el trabajo a tiempo completo es más monótono, ofrece menos oportunidades para el aprendizaje y para la formación y disminuye las posibilidades de promoción.² Manning y Petrongolo (2004) centran su estudio en el empleo a tiempo parcial de las mujeres utilizando datos del Panel de Hogares Europeo para el periodo 1994-2001; estos autores clasifican el empleo femenino en tres categorías educativas (baja, media, alta) y encuentran que la proporción del empleo parcial en el empleo total es siempre mayor en la categoría con menor nivel educativo.³ Además, estiman que, en la mayoría de países, la ganancia media por hora asociada a la jornada parcial es inferior a la de la jornada completa y que España es el tercer país con la penalización media más alta a la jornada parcial, 14,8%, precedido por

² En todas las encuestas europeas sobre población y empleo, el tipo de jornada se refiere al empleo principal. La clasificación sobre el tipo de jornada está basada en la respuesta espontánea del entrevistado a la pregunta: ¿es su empleo a tiempo completo o a tiempo parcial? (excepto en Países Bajos, Islandia y Noruega, donde el empleo se considera a tiempo parcial si el número habitual de horas es inferior a 35 y a tiempo completo si el número de horas es de 35 o más; y en Suecia, donde este criterio es el que se aplica a los trabajadores por cuenta propia). En general, es imposible establecer una distinción más precisa entre la jornada parcial y la jornada completa, ya que la jornada laboral varía mucho de unos países a otros y de una rama de actividad a otra.

³ Excepto para Países Bajos, donde la jornada parcial se concentra en la categoría media, y para Italia, donde la jornada parcial se concentra por igual en las categorías baja y alta.

Reino Unido e Irlanda con un 21,9% y un 22,7%, respectivamente. Las discrepancias salariales entre los dos tipos de jornada se reducen, en parte, cuando se tienen en cuenta las características personales y laborales de las mujeres que trabajan a tiempo parcial frente a las que trabajan a tiempo completo. En particular, estos autores obtienen que en España esta diferencia salarial se reduce en un 25% cuando comparamos mujeres con iguales características y que, en todos los países analizados, el tipo de ocupación es el factor con mayor poder explicativo, lo que pone de manifiesto el alto grado de segregación ocupacional en el empleo a tiempo parcial. En este sentido, queremos destacar que España aparece en este estudio como uno de los países europeos con mayor segregación ocupacional en el empleo femenino.⁴ Para el caso de los hombres, O'Dorchai, Plasman y Rycx (2007) analizan la discrepancia salarial por hora entre la jornada parcial y la jornada completa para seis países europeos (Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Italia, España y Reino Unido), utilizando los datos armonizados de la Encuesta de Estructura Salarial Europea del año 1995. En este caso, España es el país con una menor penalización media a la jornada parcial, la cual prácticamente desaparece cuando se comparan hombres con características similares. Un resultado similar aparece en Pagán-Rodríguez (2007), pero aplicado a los dos colectivos, hombres y mujeres, con datos del Panel de Hogares Europeo para el año 2000. Este autor encuentra que el tipo de ocupación y el nivel educativo tienen más poder explicativo sobre las diferencias salariales por tipo de jornada entre las mujeres que entre los hombres, mientras que la experiencia laboral y la antigüedad tienen mayor poder explicativo entre los hombres.

El empleo a tiempo parcial, por tanto, puede ser un instrumento eficaz para fomentar la participación, favoreciendo una mejor conciliación entre la actividad laboral y la vida personal o familiar y una mejor transición hacia la jubilación, pero también puede suponer, con respecto al empleo a tiempo completo, una penalización salarial y menores oportunidades de formación o promoción, convirtiéndose en una situación laboral poco deseada.

⁴ El 11% de la discrepancia salarial por hora entre la jornada parcial y la jornada completa en España es debido a diferencias en el tipo de ocupación. Esta cifra solamente la superan Irlanda y Portugal con un 13,2% y un 12,3%, respectivamente (Manning y Petrongolo 2004).

En este estudio encontramos que la penalización de la jornada parcial frente a la jornada completa en términos de ganancia media por hora es mucho mayor en las mujeres que en los hombres, para los que la jornada parcial supone, en la mayoría de los casos, una ganancia media por hora superior a la de la jornada completa. Además, las principales características del empleo a tiempo parcial en España revelan que este tipo de jornada es, o se puede convertir en, una opción de empleo no deseada para el trabajador, especialmente para la mujer. De ahí, la importancia de medir correctamente la jornada parcial involuntaria; por lo que proponemos medidas alternativas para contabilizar la parte del empleo a tiempo parcial involuntario que no está recogida en las estadísticas oficiales. El resultado es que el empleo involuntario no oficial o *encubierto* puede llegar a representar entre 3,5 y 12 puntos porcentuales por encima de la cifra oficial para el año 2000.

Este capítulo está estructurado como sigue. En el apartado 2.2 se analizan las características del empleo a tiempo parcial en España, centrandó la discusión en torno a dos puntos: la discrepancia salarial por tipo de jornada y el perfil de un trabajador a tiempo parcial. En el apartado 2.3 se cuestiona la definición y medición de *empleo involuntario* en las estadísticas oficiales y se proponen dos criterios alternativos para mejorar su contabilización. El capítulo se cierra con los comentarios finales en el apartado 2.4.

2.2. Características del empleo a tiempo parcial en España

El empleo a tiempo parcial en España ha experimentado una tendencia creciente en los últimos años, aunque a finales del año 2006 la proporción del 12,4% sobre el empleo total se encuentra todavía lejos del 20,8% de media europea. Algo similar ocurre con la tasa de actividad de las mujeres, pues, aunque relacionada con la disponibilidad de un empleo a tiempo parcial más justo, su evolución depende de otros muchos factores, como las políticas de conciliación y de apoyo a la familia.⁵ La tasa media de actividad de las mujeres en España ha crecido más de 10 puntos porcentuales

durante la última década, situándose en el 47,4% a finales del 2006, 3 puntos porcentuales por debajo de la media de la Unión Europea de los Quince (UE-15) y hasta más de 10 puntos por debajo de algunos países del norte de Europa.⁶ Durante este tiempo el empleo a tiempo parcial de las mujeres en España ha pasado de representar un 17% del empleo total en 1996 a un 24,1% en 2006. Merece la pena destacar que, a pesar de este aumento espectacular del empleo a tiempo parcial, el peso del empleo a tiempo parcial en el empleo total para las mujeres en 2006 es inferior a la media europea en 1996 (31,6%). Sin embargo, las distribuciones por género, por edad y por tipo de actividad u ocupación del empleo a tiempo parcial presentan características comunes con el resto de países europeos.

Los principales hechos que caracterizan a este tipo de empleo en los países industrializados son:

- 1) El empleo a tiempo parcial está concentrado en la población femenina (78,7% en España, 78,2% en la UE-15).
- 2) El empleo a tiempo parcial está asociado principalmente a la actividad en el sector servicios (86,7% en España, 69,6% en la UE-15).
- 3) El empleo a tiempo parcial está vinculado a un determinado tipo de ocupaciones, ocupaciones elementales y puestos de trabajo poco cualificados de los servicios de administración y ventas (57% en España, 42,4% en UE-15) (Eurostat 2006).⁷

Otro aspecto importante del empleo a tiempo parcial es su distribución por grupos de edad y género. En general, aunque se observan importantes diferencias entre países, en el caso de los hombres, este tipo de empleo tiende a concentrarse en los jóvenes

⁵ En 1998 se modifica el Estatuto de los Trabajadores estableciendo la igualdad de derechos entre el empleo a tiempo parcial y el empleo a tiempo completo. En 2006 se aprueba la Ley de Dependencia y en 2007 la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres, dando un impulso a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. A pesar de estos avances, es todavía pronto para evaluar el impacto social del nuevo marco jurídico.

⁶ Las tasas de actividad más altas corresponden a los países del norte de Europa, Islandia y Noruega a la cabeza con 77,8 y 68,3%, respectivamente. La más baja corresponde a Italia con un 38,1% (Eurostat 2006, población de 15 años o más).

⁷ Población de 15 años o más (las cifras son ligeramente superiores si la población de referencia es la de edades comprendidas entre los 15 y 64 años).

y en los grupos de mayor edad, mientras que en el caso de las mujeres, el grupo con edades comprendidas entre los 15 y 24 años tiende a ser el menos representativo.

La distribución por edad del empleo a tiempo parcial está, sin duda, vinculada a las razones por las que se tiene este tipo de empleo, que son muy distintas según consideremos el colectivo de las mujeres o el de los hombres. En el cuadro 2.1 presentamos las razones por las que se tiene un empleo a tiempo parcial en algunos países europeos, destacando en negrita la razón más frecuente entre las mujeres. Es común en todos los países que la razón *no haber encontrado un empleo a tiempo completo* sea mucho más frecuente entre los hombres que entre las mujeres, excepto en España, donde la frecuencia es similar. Esta razón es, además, la más habitual en España entre las mujeres, mientras que, en la mayoría de países europeos, el motivo más recurrente por el que se tiene una jornada parcial está relacionado con la familia.⁸ Para el mismo grupo de países, presentamos en el cuadro 2.2 la distribución por grupos de edad y género de los individuos que declaran tener un empleo a tiempo parcial porque no han encontrado uno a tiempo completo; estas cifras corresponden a lo que se denomina habitualmente *empleo a tiempo parcial involuntario*. Para los más jóvenes, con edades comprendidas entre los 15 y 24 años, el empleo involuntario es más frecuente entre las mujeres, excepto en Reino Unido. Para los individuos con edades comprendidas entre los 25 y 49 años, el empleo involuntario se centra principalmente en los hombres, ya que es precisamente en este grupo de edad donde las mujeres eligen la jornada parcial por obligaciones familiares y los hombres son, en la mayoría de los casos, los cabeza de familia. Por último, el empleo involuntario de los más mayores no presenta un patrón claro de comportamiento; en países como España o Francia es más frecuente entre las mujeres, mientras que en el resto, no.

A continuación, nuestra atención se centrará en el caso de España, explorando, en primer lugar, las diferencias entre la ganancia media por hora en la jornada parcial y la jornada completa, teniendo en cuenta, por un lado, las diferencias entre los

⁸ Un caso similar al de España es Grecia, donde alrededor de un 43%, tanto de mujeres como de hombres, declaran estar trabajando a tiempo parcial porque no han encontrado un empleo a tiempo completo.

CUADRO 2.1: Fracción del empleo a tiempo parcial con respecto al empleo total y razones de tener una jornada parcial. Distribución por género
(porcentaje)

	Fracción del empleo total	No haber encontrado un empleo a tiempo completo	Cuidado de niños o adultos dependientes	Otras obligaciones familiares o personales	Estudios o formación	Enfermedad o discapacidad	Otras razones
España							
Mujeres	24,0	33,2	16,3	14,1	9,1	1,4	25,9
Hombres	4,3	33,4	2,5	1,9	28,1	2,7	31,4
Italia							
Mujeres	26,4	34,3	35,6	8,6	4,3	1,7	15,4
Hombres	4,3	52,4	1,9	3,2	11,4	4,6	26,5
Francia							
Mujeres	30,5	32,5	38,2	16,2	1,3	4,1	7,8
Hombres	5,5	46,2	6,9	11,7	6,5	10,9	17,8
Alemania							
Mujeres	44,9	20,1	19,5	39,1	5,8	1,7	13,8
Hombres	8,5	38,6	2,2	8,4	28,0	6,5	16,3
Reino Unido							
Mujeres	41,9	7,1	46,4	13,6	12,7	2,0	18,3
Hombres	9,2	18,5	6,6	15,3	38,1	5,1	16,4

Nota: Población entre 15 y 64 años.
Fuente: Eurostat 2006.

CUADRO 2.2: Empleo a tiempo parcial involuntario como fracción del empleo a tiempo parcial total, distribución por género y por grupos de edad
(porcentaje)

	De 15 a 24 años	De 25 a 49 años	De 50 a 64 años
España			
Mujeres	36,7	34,0	27,3
Hombres	27,4	43,0	16,7
Italia			
Mujeres	58,8	33,6	29,9
Hombres	50,2	60,5	32,5
Francia			
Mujeres	64,2	28,7	32,8
Hombres	49,1	55,4	31,0
Alemania			
Mujeres	30,6	18,7	21,3
Hombres	24,0	45,6	36,8
Reino Unido			
Mujeres	12,8	6,1	5,7
Hombres	13,6	30,8	13,3

Fuente: Eurostat 2006.

individuos por razones de edad o nivel de estudios y, por otro, las diferencias por tipo de actividad u ocupación. En segundo lugar, analizamos el perfil del trabajador a tiempo parcial, teniendo en cuenta estas diferencias y otras referidas a su situación laboral.

2.2.1. La ganancia media por hora y el tipo de jornada

Según la Encuesta de Estructura Salarial del año 2002, la ganancia media por hora de una mujer con jornada parcial es, en promedio, un 15% menor que la ganancia media por hora de una mujer con jornada completa.⁹ En cambio, si comparamos las retribuciones medias de los hombres, encontramos que la ganancia media por

⁹ La ganancia media por hora es el salario bruto mensual (incluidos complementos, pagas y horas extraordinarias) dividido por el número de horas trabajadas en el mes de referencia, octubre 2002. En la Encuesta de Estructura Salarial los trabajadores se autoclasifican como trabajadores con jornada completa o parcial, entendiéndose la jornada parcial como aquella con un número de horas inferior al habitual de la empresa, o en su defecto, inferior a la máxima legal.

hora de la jornada parcial es superior a la de la jornada completa. Dado que la ganancia por hora puede variar mucho según el tipo de ocupación y que los perfiles de individuos con jornada parcial pueden ser muy diferentes por razón de edad, nivel de estudios o experiencia acumulada, presentamos a continuación algunos datos desagregados, teniendo en cuenta estas características, y comprobamos en qué medida persisten diferencias importantes entre la ganancia media de los hombres y la ganancia media de las mujeres. Hay que decir, sin embargo, que del empleo parcial que se deriva de esta encuesta (10% del empleo total), únicamente un 2,8% son hombres y que, por tanto, estos datos hay que tratarlos con cautela.

En el cuadro 2.3 presentamos la ganancia media por hora según el tipo de jornada y el nivel de estudios. La primera observación es que la ganancia media por hora en cualquier tipo de jornada es siempre superior en los hombres para cualquier nivel de estudios. A lo largo de este apartado comprobaremos que este hecho se sigue verificando independientemente del tipo de característica que elijamos como referencia. La segunda observación es que la ganancia media por hora en el empleo a tiempo completo con respecto al nivel de estudios sigue un patrón muy similar tanto en los hombres como en las mujeres, pero en el empleo a tiempo parcial sigue patrones muy diferentes.

En el empleo a tiempo completo la educación universitaria prima sobre la educación secundaria II, la educación secundaria II prima sobre la formación profesional y esta, a su vez, sobre la educación secundaria I; mientras que la educación primaria y la educación secundaria I tienen retribuciones muy similares. Cabe destacar, no obstante, que, en la mayoría de los casos, la prima a la educación es superior para los hombres. Por el contrario, en el empleo a tiempo parcial, la ganancia media por hora en trabajadores que poseen, al menos, educación secundaria I y no universitaria, sigue un patrón muy diferente en los dos colectivos: la ganancia media más alta en los hombres se encuentra en la categoría de educación secundaria I, mientras que en las mujeres la más alta se corresponde con la formación profesional de grado superior. La explicación a este hecho se encuentra, probablemente, en el tipo de ocupaciones donde se concentran, respectivamente, el empleo a tiempo parcial masculino y femenino. En este sentido, es también importante notar que la ganancia media más alta en las mujeres

con algún tipo de educación secundaria (formación profesional superior, 7,02 euros por hora) es un 25% menor que la ganancia media más baja en los hombres con algún tipo de educación secundaria (formación profesional media, 9,36 euros por hora).

Por último, en el cuadro 2.3 se pone de manifiesto que la jornada parcial está penalizada con respecto a la jornada completa, excepto en algunas categorías de educación secundaria en las que la ganancia media en el empleo a tiempo parcial es mayor. El caso más llamativo es el de la categoría de hombres con educación secundaria I, pues se registra una ganancia media por hora en la jornada parcial que es un 36% mayor que la de la jornada completa.

CUADRO 2.3: Ganancia media por hora, género, estudios y tipo de jornada
(euros)

	Tiempo completo	Tiempo parcial
Hombres		
Todos los estudios	9,22	9,82
Sin estudios	6,69	5,27
Educación primaria	7,49	7,06
Educación secundaria I (1.º ciclo)	7,35	10,00
Formación profesional de grado medio (FP I)	8,74	9,36
Formación profesional de grado superior (FP II)	9,66	9,74
Educación secundaria II (2.º ciclo)	10,57	9,37
Diplomados universitarios o equivalente	12,74	10,72
Licenciados, ingenieros superiores y doctores (titulados superiores)	16,45	13,14
Mujeres		
Todos los estudios	7,58	6,50
Sin estudios	5,08	5,07
Educación primaria	5,67	5,37
Educación secundaria I (1.º ciclo)	5,70	5,80
Formación profesional de grado medio (FP I)	6,51	6,79
Formación profesional de grado superior (FP II)	7,14	7,02
Educación secundaria II (2.º ciclo)	7,64	6,63
Diplomados universitarios o equivalente	9,98	8,59
Licenciados, ingenieros superiores y doctores (titulados superiores)	11,59	10,71

Otros factores que influyen sobre el capital humano de los trabajadores y, por tanto, en su retribución, son la edad y la antigüedad en el trabajo. En general, conforme aumenta la edad, la experiencia acumulada también es mayor y las condiciones laborales tienden a ser mejores; por otro lado, la antigüedad se concentra fundamentalmente en los trabajadores de mayor edad. Además, la antigüedad no solamente supone una mayor experiencia, sino que, con frecuencia, tiene asociado un complemento retributivo adicional. Tal como se muestra en los cuadros 2.4 y 2.5, respectivamente, el comportamiento de la ganancia media por grupos de edad y por años de antigüedad sigue un patrón similar tanto en los hombres como en las mujeres.

La ganancia media aumenta hasta cierta edad a partir de la cual comienza a descender, tanto en la jornada a tiempo completo, como en la jornada a tiempo parcial (cuadro 2.4); sin embargo, la ganancia media por hora siempre aumenta conforme

CUADRO 2.4: Ganancia media por hora, género, edad y tipo de jornada
(euros)

	Tiempo completo	Tiempo parcial	Diferencia entre tiempo parcial y tiempo completo
Hombres			
Todas las edades	9,22	9,82	0,60
Menos de 20 años	4,98	5,05	0,07
De 20 a 29 años	6,67	7,35	0,68
De 30 a 39 años	8,77	9,90	1,13
De 40 a 49 años	10,46	15,97	5,51
De 50 a 59 años	11,65	12,92	1,27
De 60 años y más	11,11	11,89	0,78
Mujeres			
Todas las edades	7,58	6,50	-1,08
Menos de 20 años	4,34	4,75	0,41
De 20 a 29 años	6,03	6,03	0,00
De 30 a 39 años	7,81	7,20	-0,61
De 40 a 49 años	8,75	6,66	-2,09
De 50 a 59 años	8,94	6,34	-2,60
De 60 años y más	7,97	5,92	-2,05

CUADRO 2.5: Ganancia media por hora, género, años de antigüedad y tipo de jornada
(euros)

	Tiempo completo	Tiempo parcial	Diferencia entre tiempo parcial y tiempo completo
Hombres			
Menos de 1 año	6,48	6,87	0,39
De 1 a 3 años	7,88	8,15	0,27
De 4 a 10 años	9,42	11,64	2,22
De 11 a 20 años	11,56	17,18	5,62
De 21 a 29 años	12,69	18,90	6,21
De 30 años y más	13,37	43,07	29,70
Mujeres			
Menos de 1 años	5,68	5,40	-0,28
De 1 a 3 años	6,65	6,08	-0,57
De 4 a 10 años	7,99	7,07	-0,92
De 11 a 20 años	9,70	9,82	0,12
De 21 a 29 años	10,02	11,99	1,97
De 30 y más años	11,06	9,94	-1,12

Fuente: INE (2002).

aumentan los años de antigüedad (cuadro 2.5). Una característica común en estos dos casos es que el empleo a tiempo parcial está penalizado en el caso de las mujeres y no en el de los hombres, donde la ganancia media por hora en la jornada parcial puede ser más de tres veces superior a la que se obtiene en la jornada completa. Este es el caso de trabajadores con 30 o más años de antigüedad, en el que una buena parte de las diferencias entre hombres y mujeres se debe, probablemente, a diferencias extremas de cualificación; por ejemplo, hombres de profesiones liberales a tiempo parcial, que se encuentran posiblemente en tránsito hacia la jubilación, frente a mujeres empleadas en el servicio doméstico a tiempo parcial, que son mayoritariamente segundas perceptoras de ingresos en el hogar.

Una explicación a este último hecho podría ser que el empleo a tiempo parcial femenino y el empleo a tiempo parcial masculino se concentran, respectivamente, en ocupaciones con características muy diferentes (las actividades más frecuentes donde se

concentra la jornada parcial son el comercio, la educación, la salud, la hostelería y el trabajo doméstico). Sin embargo, la ganancia media por hora, aunque claramente inferior en las mujeres para cualquier tipo de ocupación y de jornada, presenta una distribución por ocupaciones en los hombres muy similar a la de las mujeres (v. gráfico 2.1).

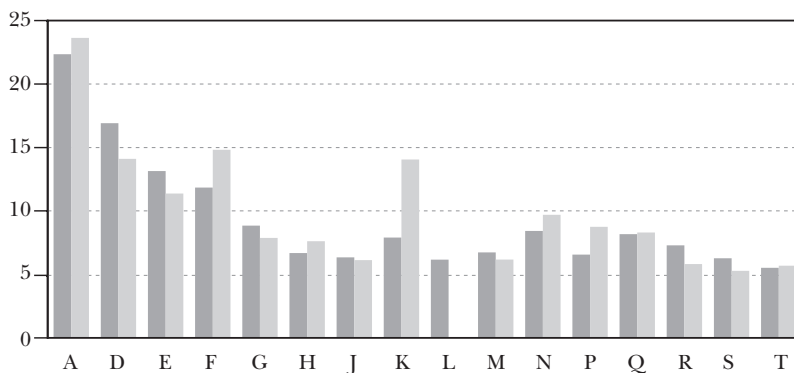
Otro factor determinante de la ganancia media es, sin duda, el tipo de contrato. En el gráfico 2.2 se ilustra claramente que el contrato temporal o de duración determinada, frente al contrato de duración indefinida, tiene asociada una ganancia menor en todos los casos. Este gráfico pone de manifiesto dos hechos que se han ido repitiendo en los cuadros y gráficos anteriores: 1) la ganancia media por hora de las mujeres es menor que la de los hombres para cualquier tipo de contrato o de jornada; 2) en promedio, la jornada a tiempo parcial está penalizada en el empleo femenino, pero no lo está en el empleo masculino.

2.2.2. El perfil de un trabajador a tiempo parcial

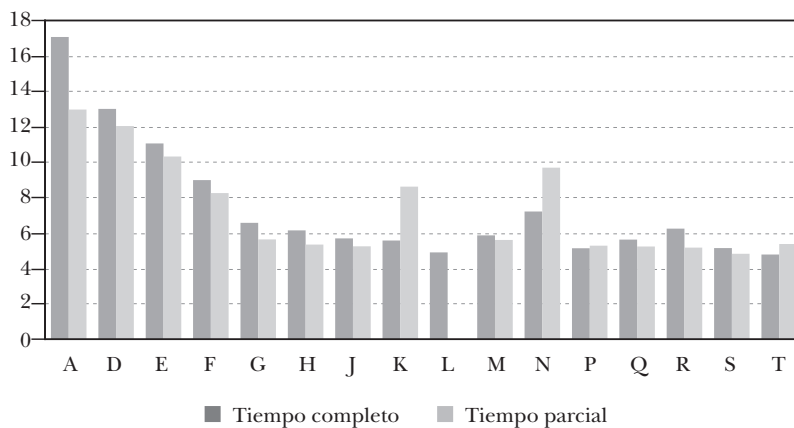
En este apartado, nuestro objetivo es estudiar las principales características individuales, familiares y laborales de los trabajadores que tienen un empleo a tiempo parcial en España, haciendo especial referencia al colectivo de las mujeres. Para ello, utilizamos los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del año 2000, así como datos más agregados de la EPA para los años 2004 y 2006. Para los años anteriores a 2005, la clasificación de la EPA sobre los motivos por los que se tiene una jornada a tiempo parcial no coincide con la clasificación actual, cuya descripción aparece en el cuadro 2.1. La reclasificación actual tiene sus ventajas y desventajas; entre las primeras, está la separación de las obligaciones familiares en dos categorías: *el cuidado de niños y adultos dependientes y otras obligaciones familiares y personales*. Entre sus desventajas está el que la razón *por tipo de actividad* ha desaparecido, a pesar de ser, hasta la fecha, la causa más frecuente por la que se tiene un empleo a tiempo parcial en España, tanto para las mujeres como para los hombres, seguida de la razón *no haber encontrado un empleo a tiempo completo*. En nuestra opinión, parte de los individuos que tienen una jornada parcial debido al tipo de actividad prefieren

GRÁFICO 2.1: Ganancia media por hora y tipo de ocupación
(euros)

a) Hombres



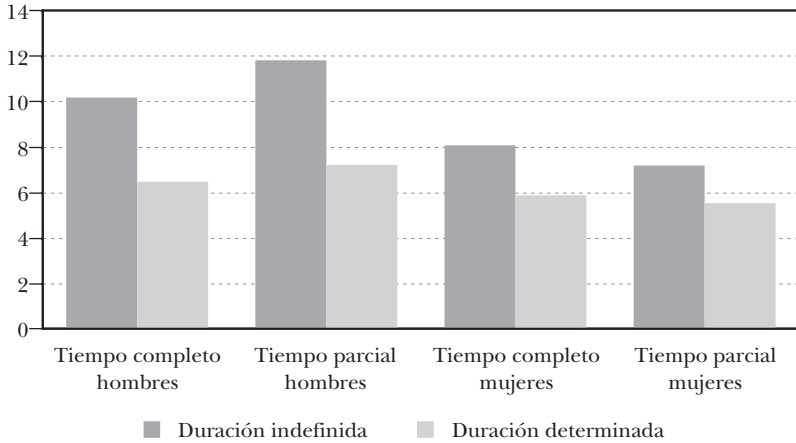
b) Mujeres



Nota: Grupos principales CNO-94 (Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994): A: Dirección de las Administraciones Públicas y de empresas de 10 o más asalariados; D: Profesiones asociadas a titulaciones de 2.º y 3.er ciclo universitario y afines; E: Profesiones asociadas a una titulación de 1.er ciclo universitario y afines; F: Técnicos y profesionales de apoyo; G: Empleados de tipo administrativo; H: Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales; J: Trabajadores de los servicios de protección y seguridad; K: Dependientes de comercio y asimilados; L: Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca; M: Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de máquina; N: Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados; P: Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados; Q: Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores; R: Conductores y operadores de maquinaria móvil; S: Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes); T: Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes.

Fuente: INE (2002).

GRÁFICO 2.2: Ganancia media por hora y tipo de contrato
(euros)



Fuente: INE (2002).

una jornada completa, ya que declaran estar dispuestos a trabajar más horas. Por este motivo, en el presente estudio, hemos decidido centrar nuestra discusión en torno a la jornada parcial involuntaria de los años 2000 y 2004.¹⁰

Antes de estudiar el perfil de un individuo ocupado a tiempo parcial, resulta conveniente examinar la clasificación de la población según su situación con respecto al mercado de trabajo. En el cuadro 2.6 presentamos esta información para la población en edad de trabajar según su situación laboral, distinguiendo a los ocupados según el tipo de jornada en el empleo principal, y a los inactivos según el motivo de la inactividad (por obligaciones familiares u otros motivos). En este cuadro se pone de manifiesto alguna de las características que ya hemos mencionado al comienzo de este apartado y que son comunes a otros países europeos. Por ejemplo, en torno al 80% del trabajo a tiempo parcial está en manos de las mujeres, mientras que este porcentaje es del 40% cuando nos referimos al trabajo a tiempo completo.

¹⁰ El empleo a tiempo parcial del año 2002 presenta unas características muy similares a las del año 2000. La Encuesta de Estructura Salarial que hemos utilizado en este estudio es, sin embargo, la del año 2002 debido a que la última encuesta disponible (año 2004) es todavía provisional.

CUADRO 2.6: Situación laboral. Población de 16 años o más
(porcentaje)

	Distribución 2000			Distribución 2004			Mujeres	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	2000	2004
Ocupados	0,322	0,595	0,454	0,376	0,619	0,495	0,365	0,389
Tiempo completo	0,266	0,578	0,417	0,308	0,603	0,452	0,329	0,349
Tiempo parcial	0,056	0,017	0,037	0,068	0,017	0,428	0,780	0,810
Parados	0,088	0,069	0,079	0,070	0,058	0,643	0,578	0,559
Inactivos	0,590	0,337	0,467	0,554	0,323	0,441	0,651	0,643
Obligaciones familiares o personales	0,302	0,0003	0,157	0,276	0,0006	0,144	0,990	0,980
Otras razones	0,288	0,331	0,310	0,278	0,322	0,297	0,479	0,479
Total							0,516	0,512

Fuente: EPA y elaboración propia.

Además, la jornada a tiempo parcial representa un porcentaje muy superior sobre el total de la situación laboral femenina (5,6% en 2000 y 6,8% en 2004) comparada con la población masculina (1,7% en 2000 y 1,7% en 2004). Otro hecho que se observa en este cuadro es el porcentaje de inactivos por obligaciones domésticas; aunque disminuye comparando los datos entre 2000 y 2004, es muy elevado entre las mujeres y es prácticamente nulo entre los hombres. La inactividad debida a otras causas no presenta resultados tan dispares.

La jornada a tiempo parcial se concentra, sobre todo, en el sector servicios y se asocia con frecuencia a trabajos poco cualificados y que exigen un bajo nivel de formación. Analicemos primero la relación entre la jornada parcial y el nivel de formación. Dado que el empleo a tiempo parcial está concentrado en la población femenina, la distribución del empleo a tiempo parcial por nivel de estudios es, de hecho, muy similar a la distribución que presenta el empleo de las mujeres (cuadro 2.7): 1) más de un tercio de las mujeres ocupadas a tiempo parcial tienen, a lo sumo, estudios primarios; 2) en torno al 26% y 18% tienen, a lo sumo, educación secundaria I y educación secundaria II, respectivamente; 3) los porcentajes del resto de categorías son notablemente más bajos.

CUADRO 2.7: Ocupados a tiempo parcial, por género y nivel de estudios.
Población entre 16 y 65 años
 (porcentaje)

Ocupados tiempo parcial	Distribución 2000			Mujeres
	Mujeres	Hombres	Total	
Educación primaria	0,3382	0,2385	0,3163	0,8342
Educación secundaria I (1.º ciclo)	0,2691	0,2385	0,2624	0,8001
Formación profesional de grado medio (FP I)	0,0030	0,0041	0,0032	0,7222
Formación profesional de grado superior (FP II)	0,0601	0,0762	0,0636	0,7365
Educación secundaria II (2.º ciclo)	0,1753	0,2303	0,1874	0,7298
Diplomados universitarios o equivalentes	0,0781	0,0935	0,0815	0,7479
Licenciados, ingenieros superiores y doctores (titulados superiores)	0,0762	0,1189	0,0856	0,6947
Total	1	1	1	0,7801

Fuente: EPA y elaboración propia.

En cuanto a la distribución del empleo masculino, merece la pena resaltar algunos aspectos. En primer lugar, aunque las tres categorías más frecuentes son las mismas que en el empleo femenino, sin embargo, el empleo masculino a tiempo parcial se concentra prácticamente por igual (23%) en estos tres niveles de estudios (primarios, secundarios I y secundarios II). En segundo lugar, es más frecuente la jornada parcial entre hombres con estudios superiores que entre mujeres.

Si bien el número de mujeres con jornada parcial es mayor que el de hombres para cualquier nivel educativo, la última columna del cuadro 2.7 muestra cómo la proporción de mujeres sobre el total es menor para los niveles superiores de educación que para los inferiores. En definitiva, la jornada parcial es más frecuente en los niveles más bajos de educación, en especial para las mujeres, mientras que la jornada parcial en el nivel de educación superior tiene un peso mayor entre los hombres. También resulta interesante observar que tanto entre las mujeres como entre los hombres las categorías de formación profesional son las menos frecuentes y representan una fracción muy similar en los dos colectivos. En cierto modo, es como si un perfil profesional

más específico, propio de este tipo de estudios, salvara las diferencias entre los hombres y las mujeres, ofreciendo a estas las mismas posibilidades de optar por trabajos de jornada completa.

Los resultados que se desprenden de este análisis descriptivo para el colectivo de las mujeres concuerdan con los resultados obtenidos en otros trabajos tanto para España como para la UE-15 y, en general, para países industrializados, en los que la probabilidad de tener una jornada a tiempo parcial para las mujeres disminuye conforme aumenta el nivel de estudios (v. por ejemplo, Manning y Petrongolo 2004 y Bardasi y Gornick 2000).

Otro factor importante relacionado con la formación es la edad. Además, la edad es un factor crucial al evaluar las razones por las que se tiene un empleo a tiempo parcial, ya que la conciliación de la vida laboral con la personal o familiar tiene características muy diferentes según el periodo del ciclo vital en el que se encuentre el individuo. Por ejemplo, los jóvenes combinan con frecuencia este tipo de trabajo con los estudios, e incluso puede ser una vía entre los recién licenciados para adquirir experiencia profesional cuando no encuentran inicialmente un trabajo de jornada completa. En edades superiores, por el contrario, las razones por las que se tiene una jornada parcial varían mucho más entre hombres y mujeres. El cuadro 2.8 muestra que por edades el porcentaje de jornada parcial más elevado entre los hombres se encuentra en el intervalo de edad de 16 a 30 años, mientras que para las mujeres la concentración más alta está situada entre los 31 y los 50 años. Varias interpretaciones posibles surgen a partir de estos datos.

En primer lugar, la distribución por edades entre las mujeres puede llevar implícita una mayor permanencia en la jornada parcial (en ocasiones más tiempo del deseado) y, por tanto, mayores dificultades para moverse a la jornada completa. Además, la jornada parcial en las mujeres con frecuencia está relacionada con las decisiones de pareja de combinar trabajo y determinadas obligaciones familiares (como el cuidado de los hijos), por lo que el trabajo a tiempo parcial se percibe como un *complemento* a la renta familiar. Ambos aspectos pueden estar, sin embargo, muy relacionados, pues una opción voluntaria y en ocasiones *transitoria* puede convertirse en *permanente* de forma involuntaria.

CUADRO 2.8: Jornada parcial y edad. Ocupados
(porcentaje)

	Distribución 2000			Distribución 2004*			Mujeres	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	2000	2004
Edad								
De 16 a 30 años	0,3347	0,5667	0,3840	0,2789	0,5422	0,3370	0,6866	0,6647
De 31 a 50 años	0,5041	0,2929	0,4592	0,5445	0,2997	0,4727	0,8646	0,8886
De 51 a 65 años	0,1612	0,1404	0,1568	0,1316	0,1219	0,1526	0,8099	0,9007
De 65 años y más	—	—	—	0,0079	0,0362	0,0135	—	0,4434
Total							0,7877	0,8032

* Los intervalos de edad para 2004 son: de 16 a 29 años, de 30 a 49 años, de 50 a 64 años y de 65 años y más.

Fuente: EPA y elaboración propia.

En segundo lugar, tanto para los hombres como para las mujeres, la jornada parcial es, en proporción, poco relevante para edades superiores a los 50 años. No parece que la jornada parcial juegue en España, hoy por hoy, un papel esencial en la flexibilización de la salida del mercado de trabajo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2006 solo un 3,4% de los ocupados entre 50 y 69 años o que hayan trabajado después de los 49 años, ha elegido la jornada parcial como transición a la jubilación (y un 72,5% no ha pensado en reducir la jornada laboral). Es *haber alcanzado la edad legal de jubilación* la razón principal (un 47,55% para ambos sexos) de dejar su último trabajo. Por géneros, las mayores diferencias se observan en dos razones: *las responsabilidades del cuidado de otras personas* (4,04% para las mujeres y 0,94% para los hombres) y *los incentivos o condiciones económicas favorables para la jubilación* (4,3% y 7,26%, respectivamente) (v. INE 2007).

La relación entre el empleo a tiempo parcial y el tipo de actividad económica se refleja claramente en el cuadro 2.9. La jornada parcial en España, al igual que en otros países industrializados, se concentra en el sector servicios y, tal como apuntábamos al comienzo de este apartado, en la población femenina. Como ejemplo, en 2004 la jornada parcial en el sector servicios, contabilizando solo a las mujeres, representó el 72,7% del trabajo a tiempo parcial total. Para los hombres, las ramas de actividad más

representadas y, por este orden, son: comercio, hostelería y educación. Para las mujeres, también por este orden, las actividades más representativas son: trabajo doméstico, comercio, actividades inmobiliarias, educación y hostelería. En ambos casos, a excepción de educación, se trata de actividades que, en ocasiones, requieren un nivel bajo o medio de especialización, o que son especialmente intensas a determinadas horas del día, o con picos de demanda predecibles. Por el contrario, esta situación es menos frecuente en la mayoría de las actividades industriales. De hecho, algunos autores, como Leppel y Claim (1988), o Euwals y Hogerbrugge (2004) encuentran una clara relación entre el crecimiento del empleo a tiempo parcial y la expansión del sector servicios.

CUADRO 2.9: Jornada parcial y sector económico. Ocupados
(porcentaje)

	Distribución 2000			Distribución 2004			Mujeres	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	2000	2004
Agricultura y pesca	0,044	0,149	0,067	0,033	0,103	0,046	0,510	0,576
Industria	0,064	0,099	0,072	0,058	0,062	0,058	0,695	0,800
Construcción	0,010	0,048	0,018	0,013	0,046	0,019	0,429	0,540
Servicios	0,882	0,704	0,842	0,897	0,788	0,876	0,816	0,823
Total							0,779	0,803

Fuente: EPA y elaboración propia.

La relación entre el empleo a tiempo parcial y el tipo de ocupación es probablemente uno de los factores con mayor poder explicativo de las diferencias salariales entre la jornada parcial y la jornada completa. Dado que la mayor parte del empleo a tiempo parcial, sobre todo en las mujeres, está concentrado en ocupaciones elementales o poco cualificadas, esta relación tiene mucho que ver con el nivel de formación. Por ocupación, los trabajadores *no cualificados* representaron el 34% del total de la jornada parcial en 2000 y el 35,9% en 2004 (mientras que para la jornada completa estos porcentajes fueron del 13% y del 13,5%, respectivamente). Aproximadamente, el 88% de estos trabajadores son

mujeres. Le sigue en importancia el grupo de trabajadores de *servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio* (en torno al 25% para el período estudiado). Así pues, en estos dos tipos de ocupaciones se concentra alrededor del 60% del empleo a tiempo parcial.

Otro aspecto del empleo a tiempo parcial, relacionado con el tipo de ocupación, es su vinculación con la temporalidad. Es un hecho conocido que la jornada parcial está asociada con frecuencia a contratos temporales, a empleos de poca duración y, muchas veces, a trabajos precarios. Según un estudio realizado por Fagan y Burchell (2002) para los países de la Unión Europea, los trabajadores a tiempo parcial, en promedio, permanecen en sus trabajos menos tiempo que los trabajadores a tiempo completo. Esto puede ser debido a razones de índole diversa, como el elevado número de empleados a tiempo parcial en sectores con tasas altas de rotación en la mano de obra (como algunas actividades del sector servicios), o bien porque los contratos a tiempo parcial pueden ser usados por los empleadores para ajustar mejor el empleo a las distintas fases del ciclo económico.

Desde el lado de la oferta también hay razones por las que parece justificado el alto grado de temporalidad; la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal puede estar condicionada por determinadas obligaciones o necesidades temporales, por lo que el empleo a tiempo parcial se percibe como algo transitorio. Por ejemplo, en España el contrato temporal representa en 2004 el 30% del empleo en la jornada completa (el mayor porcentaje en la UE-15), mientras que en el empleo a tiempo parcial supone un 57%, siendo esta proporción mayor entre los hombres, 68%, que entre las mujeres, 54% (v. cuadro 2.10). Esta diferencia en razón del género es consecuencia probable de las diferentes razones por las que se tiene un trabajo a tiempo parcial. Por ejemplo, tener una jornada parcial por motivo de formación (carácter temporal) es más frecuente entre los hombres que entre las mujeres, mientras que por razones familiares (carácter temporal o permanente) es más frecuente entre las mujeres (v. cuadro 2.11).

Desde nuestro punto de vista, resulta crucial analizar los motivos por los que se tiene una jornada a tiempo parcial si queremos

entender la diferencia entre empleo *voluntario* e *involuntario*, ya que la línea divisoria que nos ofrecen las estadísticas oficiales nos induce a pensar que existe empleo involuntario encubierto. De esta cuestión nos ocuparemos en el apartado siguiente; de momento, nos centramos en el cuadro 2.11 y examinamos con

CUADRO 2.10: Jornada parcial y tipo de contrato. Asalariados
(porcentaje)

	Distribución 2004			Mujeres
	Mujeres	Hombres	Total	
Jornada completa	100	100	100	0,368
Contrato indefinido	0,691	0,705	0,700	0,361
Contrato temporal	0,309	0,295	0,300	0,379
Jornada parcial	100	100	100	0,824
Contrato indefinido	0,459	0,318	0,434	0,871
Contrato temporal	0,541	0,682	0,566	0,788
Total	100	100	100	0,409
Contrato indefinido	0,648	0,693	0,675	0,393
Contrato temporal	0,352	0,307	0,325	0,444

Fuente: EPA y elaboración propia.

CUADRO 2.11: Razones por las que se tiene una jornada a tiempo parcial
(porcentaje)

	Distribución 2000			Distribución 2004			Mujeres	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	2000	2004
Formación	0,0428	0,1282	0,0617	0,0430	0,1400	0,0614	0,5410	0,5675
Enfermedad	0,0054	0,0255	0,010	0,0034	0,0187	0,0064	0,4333	0,4286
Obligaciones familiares y personales	0,1329	0,0060	0,1049	0,1175	0,0035	0,0959	0,9876	0,9934
No encontrar jornada a tiempo completo	0,2229	0,2479	0,2292	0,1884	0,1709	0,1851	0,7612	0,8249
No querer jornada a tiempo completo	0,0600	0,0417	0,0560	0,0910	0,0520	0,0835	0,8355	0,8820
Tipo de actividad	0,3782	0,3761	0,3777	0,3804	0,4049	0,3851	0,7802	0,8007
Otras razones	0,1568	0,1747	0,1607	0,1764	0,2094	0,1827	0,7600	0,7823
Total jornada a tiempo parcial							0,7792	0,8105

Fuente: EPA y elaboración propia.

detalle tanto la clasificación de las razones por las que se tiene una jornada parcial, como su distribución para cada género.

El motivo *por formación* tiene un peso muy pequeño entre las mujeres, más de tres veces inferior al de los hombres. Este resultado parece ser acorde con los datos del cuadro 2.8, entendiendo que la formación está asociada, aunque no necesariamente, a la población más joven. Otra discrepancia por sexos mencionada anteriormente es el diferente peso de las *obligaciones familiares*, reflejo de la estructura social en la asignación de tareas en razón del género. Entendemos que este motivo entraría en el grupo de la jornada parcial voluntaria, aunque podría convertirse en involuntaria. Consideraciones específicas al respecto caen fuera del objetivo de este capítulo; sin embargo, la literatura existente, relativa a las opciones laborales de las mujeres y a su relación con el cuidado de los hijos, apunta en esa dirección. Por ejemplo, O'Really y Bothfeld (2002) encuentran que la jornada parcial no es para muchas mujeres un paso previo al regreso a la jornada completa, y Miller (1987) demuestra que tener una jornada parcial incrementa la probabilidad de obtener un empleo a tiempo parcial de nuevo y disminuye la probabilidad de obtener uno a tiempo completo (incluso cuando la jornada parcial fue una opción temporal debida al cuidado de los hijos).

Aunque el motivo *obligaciones familiares* va perdiendo peso, en 2004 casi un 12% de las mujeres con jornada parcial dicen tenerla por este motivo, concentrándose, sobre todo, en mujeres con estudios primarios y disminuyendo conforme aumenta el nivel de formación. Este dato no es directamente comparable con las cifras del 2006, ya que el listado de razones por la que se tiene un empleo a tiempo parcial es distinto. Utilizando los datos de la EPA 2006, el *cuidado de niños o adultos dependientes* representa el 16,4% y *otras obligaciones familiares o personales*, el 13,3%.

Pero ¿qué nos dicen los demás motivos? Tanto para los hombres como para las mujeres los dos principales motivos por los que se tiene una jornada a tiempo parcial son, en primer lugar, el *tipo de actividad* que desarrollan y, en segundo lugar, el *no haber encontrado un empleo a tiempo completo*. Esta última razón es menos relevante, en los dos colectivos, para los niveles superiores de formación. De hecho, la jornada parcial se concentra, para cualquier motivo, en

los estudios secundarios nivel dos o inferior, y muestra en general una relación inversa con el nivel de estudios.¹¹

Si nos atenemos a los ocupados por rama de actividad y razón por la que se tiene jornada parcial, las respuestas más frecuentes aparecen en el cuadro 2.12. La mayor parte de la jornada parcial se localiza en las dos razones más importantes ya mencionadas: el tipo de actividad y no encontrar jornada completa, y en ramas muy concretas del sector servicios. Para las mujeres, la jornada parcial se concentra principalmente en el servicio doméstico y en el comercio; en menor medida, en la educación, actividades inmobiliarias y hostelería. Mientras que para los hombres la mayor concentración del empleo a tiempo parcial se registra en la agricultura, en otras actividades sociales, en hostelería y en educación; en menor medida, en el comercio.

CUADRO 2.12: Razones más frecuentes por las que se tiene jornada parcial: por no haber encontrado jornada completa y por el tipo de actividad que se desempeña

Mujeres	Hombres
Personal doméstico. <i>Ambos motivos</i>	Agricultura, otras actividades sociales, hostelería y educación. <i>Por el tipo de actividad que se desempeña</i>
Comercio. <i>Ambos motivos</i>	Comercio. <i>Por no haber encontrado jornada completa</i>
Educación, actividades inmobiliarias y hostelería. <i>Por el tipo de actividad que se desempeña</i>	

Fuente: EPA y elaboración propia.

En resumen, el empleo a tiempo parcial tiende a concentrarse en la población con poca formación (de forma más acusada en las mujeres que en los hombres), en ocupaciones con salarios más bajos (trabajos manuales que requieren poca especialización, personal de oficina...), y en determinadas actividades vinculadas al sector servicios, como el comercio y la hostelería. Además, el porcentaje de trabajadores con contrato temporal es claramente más alto entre los trabajadores a tiempo parcial que entre los que siguen jornada completa. Y por edades, este tipo de empleo se

¹¹ No se adjunta tabla que distinga entre formación y nivel de estudios debido a la extensión de la misma.

concentra en los grupos más jóvenes para los hombres, y en el intervalo de edad 30-49 años para las mujeres. Las principales razones por las que se tiene este tipo de jornada son *no haber encontrado un empleo a tiempo completo y el tipo de actividad desempeñada*. Esto es, un elevado porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial tienen esta jornada de forma involuntaria.

A todo ello hay que añadir y resaltar que la jornada parcial está ampliamente concentrada en el colectivo de las mujeres. Por tanto, el perfil de un trabajador a tiempo parcial es el de una mujer con bajo nivel de estudios, de mediana edad (30-49 años), que trabaja en el sector servicios, cuya actividad es el trabajo doméstico o el comercio, y cuya ocupación es *trabajadora no cualificada o trabajadora de servicios de restauración y vendedora de comercio*, con una jornada parcial por el tipo de actividad que desarrolla o porque no encuentra un empleo a tiempo completo y con un contrato temporal.

2.3. Jornada parcial voluntaria versus involuntaria

Las ventajas y desventajas de la jornada parcial adquieren mayor o menor relevancia en función de la naturaleza voluntaria o involuntaria de este tipo de empleo. El carácter voluntario de la jornada parcial permite la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar (obligaciones familiares, estudios o formación, ocio, etc.), y escalonar la entrada y la salida del mercado laboral. Pero si la jornada parcial tiene carácter involuntario, las posibles desventajas asociadas a la misma, como las menores posibilidades de formación, promoción o menores beneficios sociales, adquieren especial relevancia. En cualquier caso, la percepción de la pérdida de bienestar asociada al empleo a tiempo parcial (incluso cuando es voluntario) puede ser un obstáculo al desarrollo eficaz de este tipo de empleo como medida para fomentar la participación. Tenemos, pues, que encontrar las vías adecuadas para evitar que la jornada parcial esté penalizada, conciliando los intereses del empleador (productividad del empleado a tiempo parcial por hora trabajada, mayor complejidad organizativa, etc.) con los del trabajador, facilitando una mayor

flexibilidad laboral y evitando que se convierta en una clase de subempleo (voluntario o involuntario).

España cuenta con una de las tasas más altas de trabajadores con jornada parcial *involuntaria* de la UE-15. Pero ¿cómo podemos saber exactamente qué porcentaje de trabajadores tiene un empleo a tiempo parcial de forma involuntaria? Las estadísticas oficiales establecen que el empleo a tiempo parcial es involuntario cuando la razón de tenerlo es *no haber encontrado uno a tiempo completo*, segunda razón en importancia (tras el *tipo de actividad*) para ambos géneros; además, en torno al 80% de las personas que dicen tener un trabajo a tiempo parcial por ese motivo son mujeres. Sin embargo, creemos que esta vía no recoge el porcentaje real de trabajadores que tiene una jornada parcial de manera involuntaria, ya que una parte importante de los ocupados a tiempo parcial declara tener una jornada parcial debido al tipo de actividad que desempeña, pero, además, declara estar buscando otro empleo por no haber encontrado uno a tiempo completo, o simplemente declara no estar buscando otro empleo, aunque desearía trabajar más horas de las habituales.

Algo similar ocurre si lo que queremos es saber la fracción de trabajadores que tiene una jornada parcial voluntaria. Podemos hacerlo a partir del motivo *no querer jornada completa*, el cual representa un porcentaje muy bajo sobre el total de razones posibles. En este caso, el cómputo también resultaría incompleto, pues existen otros motivos que llevan implícito el no querer una jornada completa como la formación, los problemas de salud o las obligaciones familiares.

Para solucionar este problema de medida, proponemos utilizar algunas preguntas adicionales que aparecen en la encuesta que arrojen luz sobre el carácter voluntario o involuntario de este tipo de empleo y ampliar así la definición de *empleo a tiempo parcial involuntario*. La primera propuesta es a partir de la pregunta: «¿Desearía trabajar habitualmente más horas de las que trabaja en realidad?»; el problema con esta cuestión es que una respuesta afirmativa no significa necesariamente que se desee cambiar la jornada parcial por la jornada completa. Por tanto, el empleo a tiempo parcial involuntario que obtengamos a partir de la misma debe entenderse como una cota superior del empleo involuntario total.

Con datos del año 2000, a esta cuestión responden negativamente el 66,43% de las mujeres empleadas a tiempo parcial y el 60,40% de los hombres. Lo que significa, según este criterio, que la jornada parcial voluntaria sería ligeramente más frecuente entre las mujeres que entre los hombres y que, en promedio, la jornada parcial involuntaria representaría un 34,9% del empleo a tiempo parcial total, 12 puntos porcentuales por encima del empleo a tiempo parcial involuntario según la EPA (v. cuadro 2.11: el 22,9% de los ocupados no ha encontrado una jornada completa). Por nivel de estudios, resulta interesante comprobar que el empleo a tiempo parcial involuntario para niveles de estudios superiores es más representativo entre las mujeres que entre los hombres, mientras que para los niveles más bajos de estudios ocurre lo contrario. Por ejemplo, para los hombres el 9,3% de los diplomados y el 12% de los licenciados que tienen un trabajo a tiempo parcial no desean un trabajo con más horas, frente a un 7,3% y un 6,7%, respectivamente, para las mujeres. Por otro lado, el 43% de los hombres y el 63% de las mujeres con educación secundaria I no desean un trabajo con más horas.

En lugar de contabilizar todos los ocupados a tiempo parcial que desean trabajar más horas, podemos dirigir la misma pregunta solamente a aquellos individuos que tienen una jornada parcial debido al tipo de actividad que desarrollan. La cifra obtenida en este caso debemos sumarla a la cifra oficial (individuos que tienen jornada parcial por no haber encontrado una jornada completa) para obtener el total del empleo a tiempo parcial involuntario. Encontramos que el 34,8% del empleo a tiempo parcial es involuntario. Por género, este porcentaje es del 33,8% para las mujeres y del 38,14% para los hombres. Cifras prácticamente iguales a las obtenidas en el párrafo anterior al tener en cuenta la respuesta de todos los ocupados a tiempo parcial que desean trabajar más horas. Por lo tanto, según el criterio de querer trabajar más horas de las habituales, concluimos que el empleo a tiempo parcial involuntario está en torno al 35%, muy por encima de la cifra oficial del 22,9%.

Un criterio alternativo para medir la jornada parcial involuntaria (o voluntaria) es a través de los ocupados a tiempo parcial que buscan un nuevo empleo, averiguando qué tipo de jornada

buscan (v. cuadro 2.13). En relación con la primera cuestión, la mayoría de los que trabajan a tiempo parcial no están buscando otro empleo, pero las razones más frecuentes por las que tienen una jornada parcial siguen siendo el *tipo de actividad* y el *no haber encontrado un empleo a tiempo completo*. Aunque desconocemos los motivos por los que no buscan otro empleo, los datos parecen indicar que existe una fracción importante de empleados a tiempo parcial *desanimados*, es decir, prefieren una jornada completa, pero no la buscan. Por este motivo, la cifra de empleo involuntario que obtengamos con este nuevo criterio debe entenderse como una cota inferior de la medida que buscamos.

CUADRO 2.13: Ocupados con jornada parcial que buscan nuevo empleo
(porcentaje)

	Distribución 2000			Distribución 2004			Mujeres	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	2000	2004
No buscan nuevo empleo	0,803	0,731	0,787	0,817	0,763	0,806	0,779	0,821
Buscan nuevo empleo	0,197	0,269	0,213	0,183	0,237	0,194	0,795	0,767
Jornada completa	0,044	0,069	0,049	0,045	0,055	0,047	0,688	0,777
Jornada completa o jornada parcial	0,079	0,091	0,081	0,070	0,091	0,074	0,754	0,768
Jornada parcial o jornada completa	0,005	0,005	0,005	0,003	0,007	0,004	0,770	0,694
Jornada parcial	0,010	0,008	0,010	0,010	0,009	0,010	0,824	0,833
De cualquier tipo	0,059	0,095	0,068	0,054	0,076	0,058	0,688	0,753

Fuente: EPA y elaboración propia.

Entre los ocupados a tiempo parcial que sí están buscando otro empleo, las razones más importantes por las que se buscan, por este orden, *no haber encontrado una jornada completa* y *el tipo de actividad* que desarrolla, tanto para hombres como para mujeres. El primer grupo ya está contabilizado como empleo involuntario, pero el segundo no. Por tanto, el tipo de actividad y, consecuentemente, el sector servicios, incluye una parte de la jornada parcial involuntaria que no aparece reflejada en las cifras oficiales.

Esta parte estaría formada por los ocupados a tiempo parcial debido al tipo de actividad que desarrollan que prefieren una jornada completa a una jornada parcial. Estos son los que buscan solamente jornada completa (3%) y los que buscan jornada completa o parcial, pero prefieren la completa (6,3%). Según este criterio el empleo a tiempo parcial involuntario representaría el 26,5% del empleo a tiempo parcial, más de 3 puntos por encima de la cifra oficial. Por género, la jornada parcial involuntaria representa 25,8% para las mujeres y el 29% para los hombres.

Resumiendo, los criterios propuestos para medir el empleo a tiempo parcial involuntario en el año 2000 implican una cota superior y una cota inferior, ambas por encima de su valor oficial. El empleo a tiempo parcial involuntario en el año 2000 representaría entre el 26,5% y el 34,8% del empleo a tiempo parcial. Por género, estas cifras son el 25,8% y el 33,8% para las mujeres, y el 29% y 38,1% para hombres.

Otro aspecto del empleo a tiempo parcial involuntario que nos interesa es hasta qué punto representa una forma de subempleo y, en general, unas condiciones laborales no deseadas por el trabajador. En este sentido, cuando examinamos los motivos por los que se busca otro empleo encontramos que los más importantes son: *encontrar otro más adaptado a la formación, desear un trabajo con más horas y mayor seguridad laboral*. Otros factores como *considerar el trabajo actual provisional o desear mayores ingresos por hora* no se encuentran entre las opciones más frecuentes. Por lo tanto, una de las causas principales de la jornada parcial involuntaria no es solo desear una jornada laboral más larga (esta se correspondería con la definición oficial), sino el subempleo y, en menor medida, la inseguridad laboral. Por ello, consideramos que las cifras oficiales del empleo a tiempo parcial involuntario no reflejan toda la realidad.

En relación con la UE-15, nos planteamos las siguientes preguntas: ¿es en España el trabajo parcial menos voluntario que en los países de nuestro entorno?, ¿son diferentes las razones por la que se tiene este tipo de jornada? En relación con la primera cuestión, las diferencias entre países son elevadas, situándose España en una posición intermedia. En cuanto a la segunda cuestión, en el cuadro 2.1 se presentan los datos del año 2006. Exceptuando Alemania y Reino Unido, parece que los datos para España no son

muy dispares a los que presentan otros países. También, al igual que sucede para el caso español, la formación es una razón con más peso entre los hombres que entre las mujeres.

En resumen, si bien la jornada parcial puede ser una opción atractiva para el trabajador, puede convertirse en una *trampa* cuando se alarga en el tiempo de forma no deseada, pasando de una situación laboral *voluntaria* a una *involuntaria*. En este caso, las desventajas de la jornada parcial frente a la jornada completa se hacen más patentes. Se trata, pues, de un problema complejo que depende de muchos factores, entre otros, del nivel y evolución del desempleo, de la existencia de incentivos a las empresas para la creación de empleos a tiempo parcial, de la duración de la jornada completa (35-40 horas), del tratamiento *legal* del trabajo parcial y de la propia organización del trabajador (conciliación de la vida laboral con otras actividades). Por ello, será interesante analizar en qué términos evoluciona la jornada parcial involuntaria en los próximos años; recordemos que en España, según las cifras oficiales, ha ido perdiendo peso en el período 2000-2004, tanto para los hombres, del 25% al 17%, como para las mujeres, del 22% al 19%. No obstante, en el 2000 aproximadamente el 76% de los trabajadores con jornada parcial involuntaria eran mujeres, mientras que este porcentaje fue del 82% en el 2004.

2.4. Comentarios finales

En este capítulo se han estudiado las principales características del empleo a tiempo parcial en España, resaltando aquellos aspectos que lo pueden convertir en una opción de empleo no deseada para el trabajador, especialmente para la mujer; se han propuesto dos criterios alternativos para medir la parte del empleo a tiempo parcial involuntario que no está recogida en las estadísticas oficiales. Estos criterios están basados en las preguntas de la EPA: «¿Estaría dispuesto a trabajar más horas de las habituales?», o «¿está buscando un empleo nuevo?, ¿por qué motivo?, ¿qué tipo de jornada busca?». El resultado es que el empleo involuntario no oficial o *encubierto* se sitúa entre 3,5 y 12 puntos porcentuales por encima de la cifra oficial para el año 2000.

En la actualidad, con el nuevo formulario de la EPA (v. cuadro 2.1), se ha resuelto parte de la ambigüedad vinculada al motivo *tipo de actividad* que aparecía en el formulario anterior (v. cuadro 2.12). Sin embargo, por las mismas razones expuestas anteriormente, el empleo de jornada parcial involuntaria debería incluir no solo a los que tienen este tipo de jornada por no haber encontrado uno de jornada completa, sino también, al menos, a los que la tienen por *otros motivos* y buscan un nuevo empleo que sea preferiblemente de jornada completa. No obstante, todavía se podría mejorar el registro de ocupados a tiempo parcial de carácter involuntario añadiendo una pregunta específica sobre el carácter voluntario de la jornada y rediseñando, consecuentemente, la cuestión original sobre los motivos de tener una jornada parcial. En concreto, la fracción de empleo a tiempo parcial de carácter involuntario vendría dada por el porcentaje de ocupados que responden afirmativamente a la siguiente pregunta: «¿Tiene usted una jornada parcial porque no ha encontrado un trabajo de jornada completa?». Si la respuesta es «no», entonces se procede con la cuestión: «¿Por cuál de los siguientes motivos ha elegido un trabajo de jornada parcial?», en cuyas opciones, lógicamente, ya no aparecería el motivo *no haber encontrado un empleo con jornada completa*.

En cuanto a las características del empleo a tiempo parcial en España, hemos destacado que, al igual que en la mayoría de países industrializados, este tipo de empleo está concentrado principalmente entre la población femenina, en ramas muy concretas del sector servicios (trabajo doméstico, comercio, hostelería, educación) y en ocupaciones elementales o poco cualificadas. El empleo a tiempo parcial, aunque tenga una tendencia creciente en los últimos años, representa tan solo el 12% del empleo total a finales del 2006, muy por debajo todavía de la media europea (20,8%). Además, en la mayoría de países europeos, la principal razón entre las mujeres por la que se tiene un empleo a tiempo parcial está relacionada con las responsabilidades familiares, mientras que en España la razón principal es no haber encontrado un empleo a tiempo completo, tanto para las mujeres como para los hombres; esta característica convierte a España en uno de los países europeos con mayor tasa de empleo a tiempo parcial

involuntario. Por género, la principal razón por la que las mujeres tienen un empleo a tiempo parcial voluntario está relacionada con las responsabilidades familiares, mientras que para los hombres es la formación, lo que supone una distribución del empleo a tiempo parcial por grupos de edad para las mujeres diferente a la de los hombres.

Todo ello nos ha llevado a concluir que el perfil de un trabajador a tiempo parcial es el de una mujer con bajo nivel de estudios, de mediana edad (30-49 años), cuya actividad es principalmente el trabajo doméstico o el comercio y cuya ocupación es elemental o poco cualificada. Además, tiene una jornada parcial por el tipo de actividad que desarrolla o porque no encuentra un empleo a tiempo completo, por lo que mantiene una jornada parcial con carácter involuntario.

Nuestro estudio pone de manifiesto que la penalización de la jornada parcial frente a la jornada completa en términos de ganancia media por hora es mucho mayor en las mujeres que en los hombres, para los que la jornada parcial supone en la mayoría de los casos una ganancia media por hora superior a la de la jornada completa. Entre las mujeres esta diferencia entre la jornada parcial y la jornada completa puede explicarse, en parte, por la concentración del empleo a tiempo parcial en los niveles de educación más bajos, mientras que el nivel de educación no es tan importante en los hombres.

Dado que el fin último de este tipo de empleo desde el punto de vista del trabajador es mejorar la conciliación de la actividad laboral con otras actividades de índole personal, familiar o de formación, y dado que estas últimas pueden ser de carácter transitorio, resulta fundamental que el estatus de trabajador a tiempo parcial no suponga una pérdida de oportunidades o de derechos dentro de la empresa frente al estatus de trabajador a tiempo completo. Desde el punto de vista del empleador, la creación de puestos de trabajo a tiempo parcial puede no ser muy atractiva, debido a la existencia de costes fijos o de altos costes de organización, lo que, a su vez, puede propiciar la creación de empleo a tiempo parcial solamente en puestos de trabajo elementales o poco cualificados, y solamente en empresas con una escala de producción relativamente alta.

El determinar cuáles son los factores organizativos de la empresa que hacen del empleo a tiempo parcial una opción poco deseada, o saber si se trata únicamente de un problema de falta de imaginación por parte de los empleadores, es una cuestión abierta de cuya respuesta depende el desarrollo de este tipo de empleo como instrumento eficaz en el fomento de la participación laboral.

Bibliografía

- BARDASI, Elena, y Janet GORNICK. «Women and part-time employment: Workers' «Choices» and wage penalties in five industrialized countries». Documento de Trabajo 2000-11, Colchester: Institute for Social and Economic Research, 2000.
- CORRAL, Antonio, e Iñigo ISUSI. *Part-time work in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005.
- EUROSTAT. *Population and social conditions*, 2006.
- EUWALS, Rob, y Maurice HOGERBRUGGE. «Explaining the growth of part-time employment: factors of supply and demand». Documento de Trabajo 1124, Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA), 2004.
- FAGAN, Colette, y Brendan BURCHELL. «Gender, jobs and working conditions in the European Union». Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.
- INE (Instituto Nacional de Estadística). *Encuesta de la Población Activa*. Madrid, 2000, 2002, 2004 y 2006. Disponible en Internet en: <http://www.ine.es> (consulta: 11 de mayo de 2009).
- . «Módulo de transición a la jubilación». Nota de prensa, Madrid, junio 2007. Disponible en Internet en: <http://www.ine.es> (consulta: 30 de abril de 2009).
- . *Encuesta de Estructura Salarial*. Madrid, 2002. Disponible en Internet en: <http://www.ine.es> (consulta: 30 de abril de 2009).
- LEPPEL, Karen, y Heller CLAIN. «The growth in involuntary part-time employment of men and women». *Applied Economics* 28 (1988): 1155-1166.
- MANNING, Alan, y Barbara PETRONGOLO. «The part-time pay penalty». Documento de Trabajo 679, Londres: Center for Economic Performance, 2005.
- MILLER, Carole. «Structural change in the probability of part-time participation by married women». *Bulletin of Economic Research* 79 (1997): 257-273.
- O'DORCHAI, Sile, Robert PLASMAN y François RYCX. «The part-time wage penalty in European countries: How large is it for men?». Documento de Trabajo 2591, Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA), 2007.

O'REILLY, Jacqueline, y Silke BOTHFELD. «What happens after working part time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and Western Germany». *Cambridge Journal of Economics* 26 (2002):409-439.

PAGÁN-RODRÍGUEZ, Ricardo. «Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y parcial». *Revista de Economía Aplicada* 43, 15 (2007): 5-47.

3. Género, trabajos y usos del tiempo en España dentro del contexto europeo

*Lina Gálvez Muñoz
Paula Rodríguez Modroño
Mónica Domínguez Serrano
Universidad Pablo de Olavide*

3.1. Introducción

Los datos sobre el uso del tiempo nos muestran como el trabajo doméstico y de cuidado que se desarrolla fuera del mercado representa una parte esencial y característica de nuestra economía, y como este trabajo se distribuye desigualmente entre mujeres y hombres. Las comparaciones entre países muestran patrones y diferencias persistentes en las desigualdades de género que se observan en referencia a la carga total de trabajo y las responsabilidades con respecto al cuidado. Las mujeres y los hombres realizan importantes elecciones acerca de cómo repartir su tiempo. Pero sus elecciones se ven significativamente constreñidas por diversas restricciones y condicionamientos sociales que afectan y limitan su libertad y sus capacidades y, de hecho, también sus resultados (Sen 1985, 1990; Nussbaum 2002). Sus elecciones están asimismo limitadas por el entorno institucional en el que viven. Como muestra Robeyns (2003, 98), la relación entre individuo y sociedad marca la relación entre capacidades y resultados.

Cada sociedad plantea la distribución de la provisión de bienestar entre el Estado, el mercado, la comunidad y la familia de un modo distinto y dinámico. Dado que los países convergen o difieren en las organizaciones institucionales que contribuyen a la suma total del bienestar social, la literatura especializada los ha agrupado en diferentes categorías: regímenes de bienestar, sistemas de bienestar y economías mixtas de bienestar o *diamantes de*

Esta investigación se ha llevado a cabo gracias a la financiación del proyecto del Ministerio de Educación y Ciencia ECO2008/05325: *El mercado de trabajo español desde el análisis de los usos del tiempo y la corresponsabilidad en el trabajo familiar no remunerado.*

*cuidado*¹ (Razavi 2007, 20-21). En estas últimas, el bienestar es provisto no solo por el Estado y el mercado, sino también por la sociedad civil² y la familia. El acento se coloca en la diversidad de lugares donde se produce bienestar y sobre las decisiones tomadas por la sociedad para privilegiar algunas formas de provisión sobre otras (Razavi 2007, 20).³ Lo que los Estados hacen y las condiciones en las que las prestaciones se ponen a disposición de la población, conllevan objetivos y consecuencias implícitos que favorecen el desarrollo de distintos tipos de familias y de relaciones de género que van a condicionar también las desigualdades por razón de género que encontramos en los mercados de trabajo. Los datos sobre el uso del tiempo nos permiten observar el impacto diferenciado por género que tiene cada combinación de provisión de bienestar entre los distintos vértices del diamante. Los distintos patrones tendrán efectos diversos desde el punto de vista del género al apoyar la formación de distintos tipos de familias, patrones de mercado laboral y, en general, relaciones de género e igualdad.

Los trabajos anteriores que incluyen datos sobre el uso del tiempo en comparaciones de regímenes de bienestar, no muestran los efectos que cada régimen tiene sobre el trabajo doméstico y de cuidado y sobre el tiempo de ocio. La única diferencia significativa con relación al uso del tiempo señalada por estos trabajos es el número de horas de trabajo remunerado, que resultó ser inferior en regímenes socialdemócratas que en regímenes liberales. Los autores asocian estos resultados con la necesidad de

¹ Una variedad de términos han sido usados en lo referente al contexto institucional que contribuye a la suma total de bienestar social: *estados de bienestar*, *economías mixtas de bienestar* y, más recientemente, el *diamante del bienestar*. Estos dos últimos conceptos ponen el énfasis en la diversidad de instituciones y contextos en los que se produce el bienestar, y de las decisiones que toman unas sociedades u otras para privilegiar unas formas de provisión del bienestar sobre otras. Los cuatro vértices del diamante serían: el Estado, el mercado, la familia y la sociedad civil. Véase Razavi (2007).

² Los historiadores sociales y económicos fueron los que dieron la voz de alarma sobre la falta de consideración en la literatura de la sociedad civil con respecto a la provisión de bienestar. Se prefiere utilizar el concepto de *economías mixtas de bienestar* frente al de *Estados de bienestar*. Véase la introducción de Harris y Bridgen (2007).

³ Como afirma Razavi (2007, 20): «El papel del Estado en la arquitectura del bienestar es de una clase cualitativamente distinta, comparado con, por ejemplo, las familias o los mercados, porque el Estado no es solo un proveedor de bienestar, sino también un significativo generador de decisiones acerca de las responsabilidades que los otros tres conjuntos de instituciones deben asumir».

algunos regímenes de proporcionar tiempo para el consumo de ocio y de servicios de alto valor añadido y de que las familias asuman el trabajo doméstico dada la falta de una cantidad importante de mano de obra barata (Gershuny y Sullivan 2003). Sin embargo, en estos estudios la muestra de países era limitada y la pertenencia de los países a distintos sistemas de bienestar estaba predeterminada.

La Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) fue promovida por Eurostat y realizada en distintos países europeos entre 1999 y 2004,⁴ y sus principales resultados fueron accesibles al público en 2004. Antes de ella, en el contexto europeo, los estudios comparativos presentaban limitaciones relacionadas con las distintas metodologías, que obligaban a una reducción de la muestra de países o de casos.⁵ Actualmente, la existencia de encuestas homogéneas para distintos países no solo nos permite realizar comparaciones a nivel internacional, sino, sobre todo, profundizar en las razones para el desigual uso del tiempo entre mujeres y hombres. Los países difieren en la estructura ocupacional, el capital humano, la renta per cápita, las tasas de fecundidad, etc., y, especialmente, en su desarrollo institucional y en sus sistemas de bienestar, y en consecuencia también en los variados patrones de uso del tiempo de trabajo creados a partir de las distintas combinaciones en la provisión de bienestar.

El objetivo de este capítulo es, por un lado, a través de datos homogéneos sobre el uso del tiempo, rellenar el vacío denunciado por la literatura feminista en los estudios sobre regímenes de políticas públicas que no han abordado nunca la cuestión de género más allá del comportamiento del mercado laboral. Por otro lado, este artículo pretende profundizar en las características

⁴ Las Encuestas Armonizadas Europeas sobre el Empleo del Tiempo se llevaron a cabo en los países estudiados en este artículo durante los siguientes años: Bélgica (1998-2000), Francia (1998-1999), Estonia (1999-2000), Finlandia (1999-2000), Hungría (1999-2000), Eslovenia (2000-2001), Noruega (2000-2001), Reino Unido (2000-2001), Suecia (2000-2001), Alemania (2001-2002), España (2002-2003), Italia (2002-2003), Letonia (2003), Lituania (2003), Polonia (2003-2004).

⁵ Esto es lo que ocurrió con el Panel de Hogares de la Unión Europea, PHOGUE (*European Community Household Panel*, ECHP), el Estudio Multinacional sobre el Uso del Tiempo (*Multinational Time Use Study*, MTUS), o las Encuestas Armonizadas Europeas sobre el Empleo del Tiempo (*European Harmonized Time Use Survey*), un importante esfuerzo realizado por el ESRH Research Centre on Micro-Social Change, MISOC. Véase ISER (2008) y Joesch y Spiess (2006).

comunes de los distintos *clusters*, analizar de manera más específica el caso español, y avanzar en los condicionantes que explican el comportamiento diferenciado en los mercados de trabajo de mujeres y hombres.

Esta introducción precede a cinco secciones. En el apartado 3.2 recordamos los progresos realizados por la economía feminista a propósito de los conceptos de trabajo remunerado, trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y regímenes de bienestar desde el enfoque de género. En el apartado 3.3 analizamos las similitudes entre los países estudiados: primero, que las mujeres están especializadas en trabajo doméstico y de cuidado no remunerado mientras que los hombres lo están en trabajo remunerado; y segundo, que en todos los países excepto en Suecia, las mujeres trabajan más horas que los hombres. En el apartado 3.4 emprendemos un análisis comparativo utilizando una técnica de *clusters* a fin de obtener distintos grupos de países de acuerdo con sus diferencias en el uso del tiempo por género. Estos grupos no coinciden exactamente con los *clusters* de regímenes de bienestar previos, y esto demuestra que, cuando miramos más allá del mercado, los resultados en lo que respecta al género pueden ser diferentes. El apartado 3.5 examina exclusivamente el comportamiento de la población ocupada con objeto de avanzar en la comprensión de las dinámicas de trabajo doméstico y de cuidado remunerado y no remunerado. Finalmente, el apartado 3.6 presenta las conclusiones y recomendaciones de las autoras para la elaboración de políticas públicas con un impacto de género positivo.

3.2. Sobre género, trabajo, tiempo y regímenes de bienestar

3.2.1. Definiendo el trabajo y el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado

En economía laboral, se entiende por trabajo aquella actividad que se realiza a cambio de un salario, y es esa definición la que está incluida en los Sistemas de Cuentas Nacionales (SCN). No obstante, desde 1993 se han incluido otras categorías, como el trabajo que se realiza sin remuneración en las empresas familia-

res u otras formas de trabajo informal. Asimismo se han considerado realidades laborales nunca antes tenidas en cuenta, en particular el trabajo de subsistencia, cuya producción está destinada al autoconsumo. Otras categorías de trabajo no han sido integradas y se tratan en cuentas satélites, a pesar de que desde los años setenta se ha llevado a cabo una importante labor de reconceptualización y medición de los distintos trabajos (Benería 1999).

De hecho, se debe considerar como *trabajo* toda actividad relativa a la creación de bienes y servicios que satisfacen las necesidades humanas en beneficio propio o de los otros, no solo en el presente, sino también teniendo en cuenta a las generaciones futuras (Picchio 2002). Sobre la base de esta idea, estamos de acuerdo con Folbre (2008, 99-101) en que las actividades que deben incluirse en la definición de *trabajo* han de cumplir el criterio de la tercera persona, tal como lo expresó Reid (1934): el trabajo puede ser definido como una actividad para cuya realización podemos pagar a una tercera persona, aunque no necesariamente.⁶ De hecho, el trabajo total está compuesto de trabajo remunerado y trabajo no remunerado.

El criterio de la tercera persona clasifica las actividades sobre la base de sus características técnicas y sociales. Por ejemplo, el cuidado no remunerado de los hijos podría ser considerado trabajo porque uno podría hipotéticamente contratar a alguien para que lo hiciera, independientemente de las preferencias individuales. Sin embargo, autores como Aguiar y Hurst (2007) no han incluido el tiempo de cuidado en su medición del tiempo total de trabajo y de ocio en los Estados Unidos desde 1965 a 2003.⁷ Su

⁶ Como argumenta Folbre (2008), el criterio de la tercera persona no deja de tener inconvenientes. Algunas actividades no se definen como *trabajo*, aunque, en principio, una tercera parte podría ser contratada para realizarlas. Los servicios sexuales se compran y venden habitualmente, pero el sexo consentido se considera normalmente bajo la presunción de placer mutuo. El estudio se experimenta a menudo, de forma subjetiva, como trabajo antes que ocio. Desde un punto de vista racional, ambas actividades podrían ser consideradas trabajo aunque no satisfagan el criterio de la tercera persona. Otro problema de clasificación lo plantean el sueño y las actividades de cuidado personal. A diferencia del ocio, el sueño y el cuidado personal son necesariamente actividades de mantenimiento personal.

⁷ Al no incluir el cuidado, estos autores hallaron un aumento dramático del tiempo de ocio tanto entre hombres como entre mujeres: de 6 a 9 horas por semana en el caso de los hombres, y de 4 a 8 horas por semana en el de las mujeres. Este incremento en el tiempo de ocio femenino se daba incluso si el tiempo de trabajo en el mercado de las mujeres aumentaba en respuesta a un descenso de 10 horas por semana en el tiempo dedicado a la producción del hogar. Estos autores encontraron que el tiempo de trabajo femenino se reducía si el cuidado de los hijos se incluía en

argumento para no incluir el tiempo de cuidado dentro de la producción del hogar es la dificultad para distinguir si el cuidado es trabajo o tiempo libre pasado junto a la familia. Lo mismo se podría decir con respecto a la cocina o a la jardinería, sin embargo, los autores no consideraron estas actividades como parte del ocio. Como dice Elson (2005, 2) el hecho de que gran parte del trabajo de cuidado no remunerado se hace por amor no significa que nos guste siempre hacerlo.⁸

El trabajo de cuidado no remunerado es difícil de definir y de medir. Por un lado, puesto que el tiempo dedicado a cuidar de los otros está emocionalmente cargado e implica una compleja interacción que no siempre es autopercebida como una actividad específica, muchas mujeres consideran que se trata de una tarea natural que ni siquiera tienen en cuenta. Los distintos niveles de conciencia que tienen las mujeres al respecto en cada país pueden derivar en respuestas muy variadas en las encuestas internacionales. Por otro lado, en la Encuesta Armonizada Europea sobre el Empleo del Tiempo se subestima el trabajo de cuidados. De hecho, una parte importante del tiempo dedicado al cuidado ya está incluido implícitamente en las actividades de ocio. ¿Cómo si no podríamos explicar la importante cantidad de horas que las mujeres —y no los hombres— dedican a pasear en parques o a visitar parques de atracciones mientras que los hombres pasan gran parte de su tiempo de ocio haciendo deporte? El tiempo con los hijos no está relacionado solo con el cuidado directo, sino también con el «estar de guardia».

Pero el cuidado no es solo cuidar de los niños, los mayores o los discapacitados, también es una actividad que implica cuidar de los adultos, incluidos los hombres adultos. Por ejemplo, para el caso español, el mayor aumento en el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado por parte de las mujeres se produce

el trabajo total, especialmente en el periodo 1993-2003. Un cambio así en su análisis a largo plazo apunta a una preferencia por la calidad de la crianza de los hijos mientras que la tecnología y los cambiantes patrones de consumo han hecho posible un descenso del tiempo de trabajo doméstico. Sin embargo, también podría mostrar en algunos países una mayor conciencia femenina sobre el cuidado de los niños como una tarea —aunque sea placentera— más que como el resultado de la vía natural para ellas por haber nacido mujeres.

⁸Sobre motivaciones, véase Folbre y Nelson 2000.

cuando una mujer empieza a convivir con su pareja —estén casados o no— y este incremento es mucho mayor que el que tiene lugar cuando las mujeres españolas tienen a su primer hijo. Cuando las mujeres pasan de vivir solas a vivir en pareja sin hijos ni personas mayores dependientes, aumenta su tiempo de trabajo familiar doméstico en 54 minutos diarios. Este incremento es el doble del que experimentan las mujeres cuando a su convivencia en pareja se le suma un niño. Estos datos nos indican que la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la merma en sus oportunidades de disponer de tiempo para dedicarlo a otras actividades extradomésticas, están, en gran parte, ocasionadas porque sobre ellas recae la organización y mantenimiento del hogar, incluyendo la cobertura de la mayor parte de las necesidades de sus parejas adultas, más que debido al cuidado de sus hijos. Las variaciones en el tiempo de trabajo doméstico y de cuidado de las mujeres son de 4 horas 17 minutos cuando viven solas a 5 horas y 11 minutos en hogares con dos adultos sin hijos, y a 5 horas y 33 minutos en hogares de dos adultos con niños. Siendo las variaciones para los hombres de 2 horas y 25 minutos a 2 horas y 24 minutos y a 2 horas y 13 minutos respectivamente.

Esto demuestra la importancia en términos de consumo de tiempo de cuidado a los independientes —el cuidado al hogar— y no solo a los miembros dependientes de la familia. Aunque en general la paternidad intensifica la especialización de las tareas por género, Folbre (2008, 109) nos recuerda que la Encuesta sobre el Uso del Tiempo en Estados Unidos reflejaba una diferencia de una sola hora a la semana entre el trabajo doméstico realizado por mujeres en hogares sin niños y el realizado por mujeres que viven con un niño menor de 6 años. De hecho, como demuestra este capítulo, es importante no separar el trabajo de cuidado no remunerado de otros tipos de trabajo no remunerado como cocinar, limpiar o hacer la compra, que se hacen para toda la familia y concentran, de acuerdo con la Encuesta Armonizada Europea sobre el Empleo del Tiempo, la mayor cantidad de tiempo de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y las desigualdades de género más graves.

Estamos de acuerdo con Elson (2000) en su definición del término *trabajo de cuidado no remunerado*, que incluye el trabajo en el

hogar, asumiendo que el cuidado de personas y el trabajo comunitario son actividades de mantenimiento de la vida con objeto de reproducir la mano de obra. Técnicamente, el trabajo de cuidado no remunerado equivale al *trabajo ajeno al SCN*, cuidando a personas sin una recompensa monetaria explícita. La mayor cantidad de cuidado no remunerado se realiza en el hogar, pero no exclusivamente, porque los individuos también proporcionan cuidados no remunerados a otras familias y a la comunidad. Esta es la definición adoptada recientemente por el Proyecto UNRISD (United Nations Research Institute for Social Development): *The Political and Social Economy of Care in a Development Context* ('La economía política y social del cuidado en un contexto de desarrollo') (Razavi 2007) y por el Programa *Género y Desarrollo* (Budlender 2008). Sin embargo, en este artículo nos centramos en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado excluyendo el trabajo voluntario, dado que en nuestra muestra las ratios de uso del tiempo por géneros en el trabajo voluntario no difieren mucho entre países ni entre grupos de países.

Por tanto, definimos *trabajo doméstico y de cuidado no remunerado* como todas las actividades necesarias en el hogar, incluyendo tareas que se realizan fuera de casa pero no son intercambiadas en el mercado. En el cuadro A.3.1 del apéndice se puede consultar en detalle la distribución de las actividades domésticas no remuneradas entre mujeres y hombres en Europa (incluyendo las tasas de tiempo y participación). Esta visión nos permitirá subrayar las diferencias entre países en lo referente al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, ya que este tipo de trabajo está en la raíz de la desigualdad de género y nos muestra comportamientos que persisten en el tiempo y también importantes diferencias en los sistemas de bienestar. Como confirmaremos en el apartado 3.4, esta es la variable más significativa en nuestro análisis de *clusters*.

3.2.2. Los regímenes de bienestar desde una perspectiva de género a través de los datos sobre el uso del tiempo

La literatura sobre regímenes de bienestar, tal como los definió Esping-Andersen (1990), se basa en investigaciones a partir

de *clusters* de países y centradas en los patrones institucionales dominantes que caracterizan la relación entre Estado y economía en países de capitalismo avanzado, así como en la capacidad de los individuos para ser *desmercantilizados*. Este término se refiere al grado en el que los individuos o las familias pueden sostener un estándar de vida socialmente aceptable independientemente de su participación en el mercado. Esping-Andersen (1990) agrupó a los países objeto de su estudio en tres categorías asociadas a regímenes de bienestar diferentes. Los tres grupos considerados en su estudio original eran los siguientes: el socialdemócrata, ejemplificado por Suecia y Noruega; el liberal, representado por Estados Unidos, Canadá y Australia; y el conservador-corporativista o basado en el estatus, representado por Alemania, Francia o Italia. El sociólogo danés caracterizó el régimen socialdemócrata a través de su énfasis en el universalismo, el destacado papel conferido en él al Estado, el grado de integración de las políticas sociales y económicas, y la consideración del pleno empleo como algo primordial. Estos objetivos y realidades iban acompañados por altas tasas de actividad femenina, aunque también por un incremento en el número de trabajos a tiempo parcial. En los regímenes liberales, la intervención estatal estaba claramente subordinada a los mecanismos de mercado. Estos regímenes ponen un acento relativamente fuerte sobre la renta y/o sobre los programas supeditados a los recursos familiares disponibles (*means-tested*), y aunque estén comprometidos con el universalismo, se trata de un universalismo con la atención centrada en la igualdad de oportunidades. Por último, el régimen conservador-corporativista asocia los derechos a la clase y el estatus a través de una variedad de esquemas de seguros sociales. Hay un fuerte compromiso con el mantenimiento de la familia tradicional y los servicios sociales suelen ser accesibles solo cuando la capacidad de la familia para manejarse por sí misma está agotada (Esping-Andersen 1990, 26-29). Esta última característica explica por qué Italia fue incluida inicialmente en este grupo en el estudio original. Esta clasificación tripartita del capitalismo de bienestar en socialdemócrata, liberal o conservador-corporativista se utilizó como esquema de partida al cual se añadió, más tarde, una cuarta categoría: el régimen mediterráneo.

Uno de los puntos fuertes de esta literatura es su dimensión comparativa. No obstante, y a pesar del lugar central que ocupa el cuidado con respecto al bienestar humano, este concepto estuvo ausente en la primera hornada de investigaciones comparativas sobre políticas sociales (Razavi 2007, 18). Como respuesta a ello, el marco de trabajo utilizado por Esping-Andersen chocó con una importante oleada de crítica feminista que denunció su fracaso en considerar el impacto del Estado sobre las relaciones de género, las desigualdades y el poder (Sainsbury 1994; Orloff 1996). En su literatura el trabajador masculino representaba el modelo ideal (Lewis 1992). Las críticas recibidas por Esping-Andersen pueden ser agrupadas en torno a tres cuestiones.

Primero, la familia estaba ausente como proveedora de bienestar. La mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado se realiza dentro de la familia y es allí también donde las desigualdades de género son más pronunciadas. La inclusión de la familia como uno de los vértices del triángulo del bienestar junto con el Estado y el mercado permite considerar el cuidado como una de las dimensiones principales del bienestar. Además, incluir a la familia en estos análisis proporciona una clara diferenciación del modelo mediterráneo. El régimen de bienestar mediterráneo se caracteriza por la existencia de un fuerte *familiarismo*, definido en la literatura especializada a través de sus principales rasgos: el mantenimiento de la solidaridad intergeneracional, la supervivencia del modelo de hombre sustentador (*male breadwinner*) de la familia, un débil apoyo institucional a la familia, un modelo de mercado laboral dual, una población envejecida y un acceso limitado de las mujeres al mercado laboral (Moreno 2007, 21).

En segundo lugar, la desmercantilización no era necesariamente un indicador positivo para las mujeres en lo referente a su autonomía. De hecho, en el trabajo de Esping-Andersen (1990), clase y ciudadanía eran consideradas categorías neutrales con respecto al género, del mismo modo que se planteaba el criterio de desmercantilización como un indicador neutral en relación con aquel. Para las mujeres, la participación en el mercado de trabajo ha supuesto un incremento de su autonomía financiera, mejorando su poder contractual en el proceso de toma de decisiones intrafamiliar. No encajaba bien con las mujeres porque el trabajo remu-

nerado les proporcionaba un gran nivel de autonomía. Por el contrario, las responsabilidades de las mujeres en relación con el trabajo de cuidado las hacía dependientes financieramente. Orloff (1993) sugirió dos nuevas dimensiones para el análisis de los Estados de bienestar con el fin de captar los efectos de las políticas sociales estatales sobre las relaciones de género. Estas nuevas dimensiones eran: el acceso al trabajo o el derecho a ser mercantilizada y la capacidad para formar y mantener un hogar autónomo. En este sentido, Julia O'Connor (1993) argumenta que el concepto de *desmercantilización* o *aislamiento de las presiones del mercado de trabajo*, que es central para analizar los regímenes de los Estados de bienestar, debe ser complementado por el concepto de *autonomía personal* o *aislamiento de la dependencia personal y/o pública*.⁹

Del mismo modo que el nivel de desmercantilización es una clave para comprender las diferencias entre los Estados de bienestar también lo es el nivel de aislamiento con respecto a la dependencia personal y/o pública. El grado de desmercantilización varía dependiendo de la gama de servicios que aísla al individuo de la presión del mercado de trabajo y del grado en el que estos servicios son accesibles como derechos de ciudadanía. De forma similar, el nivel de autonomía personal varía de acuerdo con el rango de los servicios que aíslan a los individuos de la dependencia económica involuntaria con respecto a miembros de su familia y/o de la dependencia involuntaria con respecto a las agencias estatales.¹⁰

El concepto de desmercantilización no tiene en cuenta el hecho de que no todos los grupos demográficos están igualmente mercantilizados y gozan de distintos niveles de acceso al mercado de trabajo; es el caso de las mujeres y su asociación con el trabajo de cuidado. Es más, los servicios no remunerados que llevan a cabo las mujeres des-

⁹Para O'Connor (1993), la investigación comparativa sobre los Estados del bienestar se concentra en las relaciones entre el mercado de trabajo y el Estado, prestando poca atención al aspecto familiar de esa relación tripartita. El concepto de autonomía personal resuelve ese desequilibrio ya que está directamente vinculado a la articulación de las relaciones de reproducción y producción.

¹⁰La ausencia de dependencia económica involuntaria no implica la ausencia de interdependencia. Mientras que la interdependencia comprende capacidad de elección, igualdad y reciprocidad, la dependencia económica involuntaria supone relaciones de poder desiguales y ausencia de capacidad de elección (O'Connor 1993, 511-512).

mercantilizan el trabajo masculino y deben ser, por tanto, incluidos en el marco analítico de la desmercantilización (Orloff 1993, 322).

En tercer lugar, insistiendo en el concepto de autonomía personal planteado por O'Connor y definido en la cita anterior, las obras de Esping-Andersen ponían el acento en las transferencias sociales en lugar de en los servicios sociales. Estas obras se centraban principalmente en las transferencias sociales que corresponden a un ciudadano ideal activo en el mercado de trabajo, es decir, a un hombre. La literatura feminista sobre políticas sociales, en general, valora la provisión de servicios públicos que cubren las necesidades relacionadas con el cuidado más positivamente que las transferencias en dinero dado que tienen importantes ventajas desde la perspectiva de igualdad de género. Los servicios públicos proveen al mismo tiempo de cuidado y de trabajo a las mujeres, fomentando su autonomía financiera. Pero evaluar la calidad de ese cuidado y de esos trabajos es otra cuestión (Razavi 2007, 25).

Esta oleada de críticas dio lugar a la elaboración de nuevas y diferentes clasificaciones de los regímenes de bienestar. El enfoque de Lewis (1992) consistió en analizar regímenes de bienestar en función de la fortaleza o la debilidad de la lógica que definen de la política del «hombre sustentador del hogar». Se centró en tres aspectos diferentes: primero, en cómo la Seguridad Social y el sistema impositivo tratan a las mujeres; segundo, en el nivel de provisión de servicios sociales, especialmente los concernientes al cuidado de los niños; y tercero, en la posición de la mujer en el mercado laboral. Al hacer esto, la autora pretendía obtener una medida de la relación entre el trabajo remunerado, el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y el bienestar.¹¹ Lewis (1992) observó las variaciones del modelo familiar creado en torno a la figura del «hombre sustentador del hogar» e identificó las consecuencias que estas tienen sobre la relación entre trabajo remunerado, trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y

¹¹ Lewis (1992) ha declarado que el modelo familiar creado en torno al «hombre sustentador del hogar» es transversal a las diferentes categorías de regímenes de bienestar. Ella considera los distintos regímenes de políticas públicas en función de sus distintos niveles de compromiso con el modelo familiar de «hombre sustentador del hogar-mujer ama de casa». Compara Francia, Suecia, Reino Unido e Irlanda y halla que Reino Unido e Irlanda están fuertemente comprometidos con ese modelo mientras que Francia lo está en menor medida y Suecia solo débilmente. De hecho, esta forma de agrupar los países difiere en la forma pero no en el fondo de la clasificación de Esping-Andersen.

bienestar. Los *clusters* así obtenidos eran diferentes de aquellos definidos por Esping-Andersen. Ahora, Suecia era considerada «un modelo débil de hombre sustentador del hogar o modelo de doble sustentador del hogar» dadas las elevadas tasas de participación de la mujer como mano de obra, la buena provisión pública de servicios de cuidado a la infancia y la extensión de la declaración de la renta por separado junto con las elevadas tasas de impuestos marginales. El Reino Unido era considerado un «modelo fuerte de hombre sustentador del hogar» y Francia se encontraba en algún punto entre las dos categorías anteriores, era un «modelo modificado de hombre sustentador del hogar».

Una importante crítica realizada por Sainsbury (1994) a la tipología de Lewis (1992) es que fracasaba a la hora de prestar una atención apropiada al cuidado, dado que las mujeres no eran solamente esposas y trabajadoras, sino también madres y ciudadanas. Sainsbury (1994) proponía examinar los Estados a partir de su semejanza a dos tipos ideales definidos en función del género: el *modelo de hombre sustentador del hogar* (similar al concepto de Lewis 1992) y lo que esta autora llama el *modelo individual*, donde tanto hombres como mujeres son remunerados por su trabajo y provistos de servicios por el Estado. Sainsbury (1996) considera que los Estados varían en función de la elegibilidad que confieren a las mujeres y que se basa en sus tres posiciones sociales primarias: su papel como esposas, madres y trabajadoras. Las tres posiciones aparecen de modo distinto en los dos tipos ideales planteados anteriormente. A diferencia de otros estudios que asignan casos específicos a sus tipos de regímenes de bienestar, la propuesta de Sainsbury (1996) permite la competencia de modelos de elegibilidad y la combinación de modelos de derecho en todos los Estados de bienestar. Mósesdóttir (1995), por ejemplo, distingue entre regímenes igualitarios, eclesiásticos y liberales de relaciones de género, centrándose en las fuerzas sociales más significativas que modelan dichas relaciones.¹² Esta

¹² Un régimen de relaciones de género es liberal cuando la demanda y la oferta son las principales fuerzas que moldean esas relaciones. En un modelo igualitario, el Estado media entre las necesidades del capitalismo y las fuerzas igualitarias. Por último, las ideologías y valores religiosos afectan al desarrollo de las relaciones de género en regímenes eclesiásticos. Los regímenes dependen de la historia. Estos modelos coinciden respectivamente con los Estados Unidos, Suecia y Alemania, de modo que una vez más no están demasiado alejados de la primera clasificación de Esping-Andersen. El trabajo de Mósesdóttir (1995) no se basa en un análisis comparativo de estadísticas.

literatura prueba que los regímenes de género fragmentan a los regímenes de bienestar, y viceversa.¹³

En este sentido, Sainsbury (1994) argumenta que las variaciones entre países deberían ser el núcleo de la investigación porque algunos sistemas son comparativamente más favorables a las mujeres (*women friendly*), por usar el término de Hernes (1987). De hecho, todos los regímenes de bienestar incluyen un régimen de cuidado que tiene un impacto diferenciado sobre la dimensión de género. Sin embargo, como mostrará la inclusión de los datos de la Encuesta Armonizada Europea sobre el Empleo del Tiempo en el análisis de los regímenes de bienestar desde la perspectiva de género, el cuidado no es solo cuidado de los niños. Y esto se hace patente especialmente cuando se observan los patrones demográficos y las desigualdades de género en el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

Von Wahl (2005) propone añadir un nuevo modelo a la clasificación de Esping-Andersen. Además de los regímenes de bienestar liberal, conservador y socialdemócrata, tendríamos el régimen europeo, basado en la Unión Europea como régimen de empleo igualitario. Esta autora convierte el diamante del cuidado en un pentágono del cuidado incluyendo también el nivel supranacional. El régimen de políticas de empleo igualitario de la Unión Europea no es el resultado de una simple convergencia de los regímenes nacionales existentes, sino que más bien refleja la europeización en expansión de las políticas de género. Ahora bien, la inclusión de los datos de la Encuesta Armonizada Europea sobre el Empleo del Tiempo en la literatura sobre regímenes de políticas públicas muestra la importancia de ir más allá del mercado, el empleo y las regulaciones de las políticas sociales para poder comprender plenamente cómo la estructura económica y el marco institucional moldean las relaciones y las desigualdades de género. Como establece Hirway (2008), las encuestas sobre el uso del tiempo recogen información detallada acerca de cómo los individuos pasan su tiempo, sobre una base diaria o semanal, y proporcionan una visión comprensiva de las

¹³ Para una síntesis consultar la obra *Gender and Welfare State Regimes*, editado por Diane Sainsbury en 1999.

actividades humanas. Revelan los detalles de la vida de un individuo combinando especificidad y comprensión en un grado no alcanzado antes con otros tipos de encuestas.

La inclusión de los datos de las encuestas sobre el uso del tiempo en el análisis de regímenes de bienestar muestra importantes diferencias entre grupos de países en lo que se refiere a las relaciones de género y a la desigualdad. Aunque reconocemos la heterogeneidad de los intereses femeninos debida a las distintas posturas políticas y situaciones socioeconómicas así como a los variados orígenes culturales y de socialización, y a pesar de las limitaciones que supone establecer regímenes más o menos favorables a las mujeres, nuestros resultados muestran que no todos los regímenes son iguales en términos de igualdad de género y de bienestar femenino. Algunos resultados son importantes como medida de bienestar y autonomía, por ejemplo, el hecho de que las mujeres tengan una carga de trabajo mayor que los hombres y consiguientemente menos tiempo de ocio, y en particular las diferencias en la composición del tiempo total de trabajo. La concentración del trabajo femenino en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado demuestra que existen importantes limitaciones en el acceso a los recursos y al mercado de trabajo en igualdad de oportunidades.

Además, la inclusión de datos homogéneos sobre el uso del tiempo a nivel internacional en el análisis de regímenes de bienestar también nos permite ampliar la muestra de países y el número de *clusters*. Con la reciente integración de los países de la Europa del Este en la Unión Europea, necesitamos analizar la posibilidad de incluir un nuevo modelo de régimen de bienestar. Los países de Europa del Este están inmersos en un proceso de cambio económico y político estructural, en transición hacia la economía de mercado con una importante *retirada del Estado* y, por tanto, siguen distintas vías que pueden conducirlos a modelos diferentes de los ya existentes.¹⁴ Como han señalado algunas autoras (Elson 1991, 1995; Floro 1995), el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado de las mujeres absorbe el *shock* durante

¹⁴ Strange (2001) utilizó este término para explicar la progresión de las políticas neoliberales desde la década de 1980.

épocas de crisis económica, en contextos de contención fiscal y creciente comercialización de los servicios de bienestar públicos. El coste de proveer cuidado se ha trasladado progresivamente desde el sector público monetizado al sector de cuidado no remunerado con la consiguiente intensificación del trabajo femenino y el dramático decrecimiento de las tasas de fecundidad (en el caso de los países de Europa del Este, desde el Estado comunista a la familia). La reestructuración de políticas no puede ser ciega al género; un ajuste estructural sostenible requiere una inversión en reproducción social.

Cuando incluimos datos sobre el uso del tiempo, algunos *clusters* se corresponden con los de análisis previos, pero otros muestran importantes divergencias, demostrando la relevancia de tener en cuenta no solo los datos relativos a la participación en el mercado de trabajo, sino también las diferencias en el trabajo familiar y de cuidados no remunerado para entender mejor lo que ocurre en el mercado desde la perspectiva de género. El uso del tiempo nos enseña que no podemos empezar desde una división en *clusters* predeterminada. Muestra la importancia de los desarrollos institucionales del pasado y cómo pueden obtenerse resultados similares a partir de procesos distintos. Así, en los siguientes apartados analizaremos las Encuestas Armonizadas Europeas sobre el Empleo del Tiempo en quince países europeos para ver, primero, las similitudes en el uso del tiempo en función del género. Después, utilizaremos una metodología de *clusters* para mostrar los patrones que comparten los diversos grupos de países. España comparte la especialización de las mujeres en el trabajo familiar y de cuidados no remunerado, y los hombres en el trabajo remunerado, pero en un grado superior que la mayoría de los países incluidos en la muestra, lo que implica un mayor grado de desigualdad por género.¹⁵

¹⁵ Véase Carrasco (1992, 1999, 2001), Carrasco, Domínguez y Mayordomo (2005) y Durán (2003, 2007) para un análisis en detalle del caso español.

3.3. Similitudes en el uso del tiempo en función del género en países europeos

Durante el año académico 1995-1996, el Foro Europeo sobre Género y Uso del Tiempo celebrado en el Instituto Universitario Europeo en Florencia reunió a académicos y políticos para debatir en torno a la investigación europea sobre tiempo y género en distintas conferencias y seminarios. Las conclusiones del Foro «reflejaron la heterogeneidad de las experiencias nacionales, mostrando que la uniformidad sugerida por el círculo de estrellas que simboliza a la Unión Europea no existe realmente» (Hufton 1997, 84). Entonces, no existían datos homogéneos disponibles semejantes a los del estudio dirigido por Iris Niemi, titulado *A qué dedican el tiempo los europeos: vida cotidiana de mujeres y hombres (datos 1998-2002)* y publicado por Eurostat en 2004, o a aquellos recogidos por la Encuesta Armonizada Europea sobre el Empleo del Tiempo.

Las diferencias culturales sobre el uso del tiempo entre países siguen siendo importantes; son especialmente perceptibles en las distintas actividades realizadas durante el tiempo de ocio. Y hay otras diferencias que señalaremos en los siguientes dos apartados. Ahora bien, la primera conclusión que debemos extraer de los datos de la Encuesta Armonizada Europea sobre el Empleo del Tiempo es que hay similitudes relevantes con respecto al uso del tiempo en función del género en los países estudiados y que estas se concentran en torno a tres agregados principales: el trabajo remunerado, el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y el ocio.¹⁶ Estas similitudes no son el resultado del modelo de bienestar europeo en relación con el uso del tiempo, sino la herencia de siglos de discriminación contra las mujeres en todas las sociedades. La mayoría del trabajo de cuidado no remunerado es realizado por mujeres en todas las economías y culturas (Bundlender 2008).

De hecho, los patrones de uso del tiempo de mujeres y hombres presentan importantes semejanzas en estos países europeos.

¹⁶ A este respecto hay que destacar los trabajos de Carrasco (1992, 1999, 2001), Carrasco, Domínguez y Mayordomo (2005) y Durán (2003, 2007).

Estas semejanzas indican que las desigualdades de género todavía existen en países y regiones europeos más allá de los efectos que hayan tenido los distintos procesos de desarrollo y las distintas realidades socioeconómicas e institucionales en estas zonas. El género es un factor determinante en la distribución del tiempo entre trabajo remunerado, trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y las actividades de ocio. Esto demuestra como gran parte de las políticas públicas que se han desarrollado han sido *ciegas al género* y demuestran lo importante que es avanzar en la transversalidad de género en las políticas públicas, en los programas educativos y el campo de las comunicaciones, así como realizar análisis de impacto de género de las políticas públicas.

La primera característica común en la distribución del tiempo en función del género en estos países europeos es que, si sumamos el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, las mujeres trabajan cada día más horas que los hombres. Solo en Suecia los hombres y las mujeres pasan la misma cantidad de tiempo trabajando. En Noruega y en el Reino Unido, las mujeres trabajan diariamente solo unos pocos minutos más que los hombres. Los países en los que encontramos una mayor distancia entre géneros y en los que las mujeres trabajan diariamente al menos 1 hora más que los hombres son los de Europa del Este y los mediterráneos: Lituania, Eslovenia, Letonia, Estonia, Hungría, Italia y España. En España, por ejemplo, las mujeres trabajan 1 hora y 3 minutos más que los hombres, lo cual, multiplicado por 365 días al año, significa una diferencia anual de 383 horas y 25 minutos y, por tanto, una sobrecarga que limita considerablemente las oportunidades de las mujeres y dificulta el desarrollo de sus capacidades, sobre todo en relación con su capacidad de conseguir la autonomía financiera a través de la participación en el mercado de trabajo. Las mujeres lituanas de entre 20 y 74 años de edad constituyen el grupo que más trabaja de toda la muestra: una media de 8 horas al día, 1 hora y 5 minutos más que los hombres lituanos, quienes también tienen el récord de horas trabajadas entre los hombres de los países europeos incluidos en la muestra.

Esta carga laboral, superior en el caso de las mujeres, nos conduce a una segunda característica común entre los países europeos

estudiados: las mujeres europeas tienen menos tiempo libre. En Lituania, Italia y Eslovenia esta diferencia en la cantidad de tiempo libre entre mujeres y hombres alcanza 1 hora al día, mientras que en España es de 48 minutos (cuadro 3.1). Tener menos tiempo libre significa una menor posibilidad de que las mujeres desarrollen sus capacidades personales y sociales. Es importante señalar que tomamos la media del tiempo dedicado a cada actividad durante los días laborables, los fines de semana y las vacaciones, creando así un *día medio* en el que, por ejemplo, la cantidad de tiempo dedicada al trabajo es muy inferior a la dedicada en un día laborable cualquiera. Incluimos en este cuadro a todas las personas de entre 20 y 74 años de edad, empleadas o desempleadas.

La tercera característica común es que los hombres siguen estando especializados en la economía de mercado y que el trabajo de las mujeres lo está en unas actividades económicas que no pasan por el mercado, pero que condicionan la participación de mujeres y hombres en el mismo. En los quince países de muestra, como se aprecia en el gráfico 3.1, las mujeres, en general, trabajan en comparación con los hombres más horas realizando trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y menos horas en el mercado. En todos, dado que hay menos mujeres que hombres trabajando en el mercado (ya sea a jornada completa o partida), la media de horas dedicada por las mujeres al trabajo de casa y al cuidado excede el tiempo dedicado a sus trabajos remunerados. El fenómeno opuesto se da entre los hombres: en todos los países de la muestra, la media de horas de trabajo remunerado de los hombres excede en mucho sus horas de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Normalmente, un hombre trabaja 2 horas más en el mercado que en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, las mismas horas que las mujeres deben dedicar en exceso al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en lugar de dedicárselo a sus empleos remunerados en el mercado. Así, podemos ver que, en términos generales, la especialización patriarcal del trabajo todavía sobrevive en estos países europeos, algo que debe contemplarse como un tema central en la elaboración de modelos y políticas macroeconómicos.

Estos resultados de la Encuesta Armonizada Europea sobre el Empleo del Tiempo muestran que, en la actualidad, las mayores

CUADRO 3.1: Estructura del uso del tiempo en mujeres y hombres de entre 20 y 74 años de edad

(horas y minutos por día)

a) Mujeres

	Alemania	Bélgica	Eslovenia	España	Estonia	Finlandia	Francia	Hungría	Italia	Letonia	Lituania	Noruega	Polonia	Reino Unido	Suecia
Trabajo	6:03	6:25	7:40	7:01	7:28	6:29	6:47	7:16	7:12	7:25	8:00	6:25	7:00	6:39	6:35
Remunerado	1:52	1:53	2:42	2:06	2:26	2:33	2:17	2:18	1:52	3:29	3:31	2:38	2:15	2:24	2:53
Doméstico y de cuidado	4:11	4:32	4:58	4:55	5:02	3:56	4:30	4:58	5:20	3:56	4:29	3:47	4:45	4:15	3:42
Estudios	0:13	0:14	0:17	0:20	0:07	0:16	0:14	0:14	0:14	0:12	0:10	0:15	0:14	0:09	0:19
Desplazamientos	1:18	1:19	1:02	1:05	1:06	1:07	0:54	0:51	1:14	1:20	1:04	1:11	1:06	1:25	1:23
Dormir	8:19	8:29	8:24	8:32	8:35	8:32	8:55	8:42	8:19	8:44	8:35	8:10	8:35	8:27	8:11
Cuidados personales	2:43	2:43	2:08	2:33	2:08	2:06	3:02	2:19	2:53	2:10	2:22	2:08	2:29	2:16	2:28
Tiempo libre	5:24	4:50	4:29	4:29	4:36	5:30	4:08	4:38	4:08	4:09	3:49	5:51	4:36	5:04	5:04

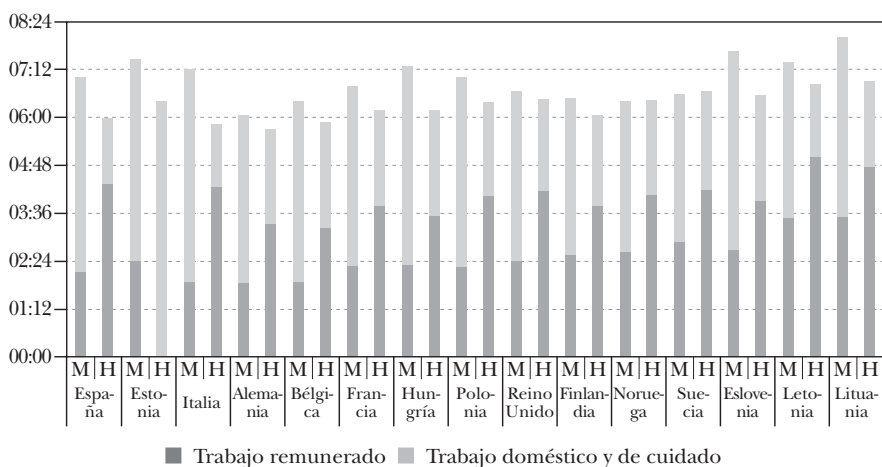
b) Hombres

	Alemania	Bélgica	Eslovenia	España	Estonia	Finlandia	Francia	Hungría	Italia	Letonia	Lituania	Noruega	Polonia	Reino Unido	Suecia
Trabajo	5:41	5:53	6:34	5:58	6:23	6:04	6:10	6:12	5:50	6:50	6:55	6:26	6:23	6:28	6:40
Remunerado	3:20	3:15	3:54	4:21	3:35	3:48	3:48	3:32	4:15	5:00	4:46	4:04	4:01	4:10	4:11
Doméstico y de cuidado	2:21	2:38	2:40	1:37	2:48	2:16	2:22	2:40	1:35	1:50	2:09	2:22	2:22	2:18	2:29
Estudios	0:15	0:15	0:13	0:18	0:05	0:13	0:15	0:14	0:11	0:09	0:09	0:12	0:14	0:08	0:14
Desplazamientos	1:27	1:35	1:09	1:16	1:17	1:12	1:03	1:03	1:35	1:28	1:13	1:20	1:13	1:30	1:30
Dormir	8:12	8:15	8:17	8:36	8:32	8:22	8:45	8:31	8:17	8:35	8:28	7:57	8:21	8:18	8:01
Cuidados personales	2:33	2:40	2:13	2:35	2:15	2:01	3:01	2:31	2:59	2:10	2:25	2:02	2:23	2:04	2:11
Tiempo libre	5:52	5:22	5:34	5:17	5:28	6:08	4:46	5:29	5:08	4:48	4:50	6:03	5:25	5:32	5:24

Fuente: Encuestas Armonizadas Europeas sobre el Empleo del Tiempo (Eurostat).

GRÁFICO 3.1: Horas de trabajo de mujeres y hombres con edades comprendidas entre los 20 y los 74 años

(horas y minutos al día)



Nota: M: mujeres; H: hombres.

Fuente: Encuestas Amonizadas Europeas sobre el Empleo del Tiempo (Eurostat).

desigualdades de género residen no en las horas de trabajo remunerado, ya que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido masiva, sino en las diferencias en el tiempo dedicado por género al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Esto se explica por el hecho de que las políticas de igualdad de género y los movimientos de mujeres se han esforzado por mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral más que por lograr un reparto igualitario del trabajo doméstico y de cuidado —una lucha sin duda más reciente. Y también está en concordancia con la situación histórica de mujeres y hombres. Con anterioridad a los cambios económicos, tecnológicos e institucionales provocados por el proceso de globalización, el empleo femenino había sido visto como una amenaza para el empleo masculino y, por tanto, las políticas públicas o los *lobbies* de los sindicatos no fueron favorables a una expansión del empleo femenino, apoyando la política del salario familiar y, por tanto, manteniendo el modelo de hombre como ganador de pan (Sarasúa y Gálvez 2003). El peso de las instituciones y de los marcos legales es solo evidente pasadas unas décadas. De hecho, las niñas y los niños

son educados por sus padres y abuelos imitando sus comportamientos y los papeles diferenciados en función del género en lo que respecta al trabajo de mercado o de fuera del mercado. En Andalucía, Gálvez, Rodríguez y Domínguez (2008) y Gálvez et ál. (2008) han encontrado que niños y niñas desde los 10 a los 17 años de edad presentan ya una marcada diferencia en el uso del tiempo dedicado a actividades domésticas, probando que es necesario un largo periodo para cambiar los roles de género y los estereotipos. Las adolescentes andaluzas de 10 a 17 años dedican de media 1 hora y 17 minutos diarios frente a solo 36 minutos de los adolescentes masculinos.

Actualmente, las mujeres han aumentado su presencia en el mercado de trabajo, pero no han sido capaces de reducir su trabajo en el hogar en la misma proporción, cargando así con el doble de peso del trabajo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Las mujeres siguen especializadas en el mantenimiento de sus hogares y el cuidado de las personas dependientes —y de las independientes—, lo que limita su autonomía financiera. Después de dormir, el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado constituye la principal actividad de las mujeres en los siguientes países: Italia, Estonia, Hungría, Eslovenia, España, Polonia, Francia y Lituania. En ellos, las mujeres dedican una media diaria de 5 horas a realizar trabajo doméstico. Por el contrario, Suecia, Noruega, Finlandia y Letonia son los países donde las mujeres dedican menos horas al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, con una media de 3 horas y 50 minutos. Los hombres tienen ciertamente menos incentivos —con la excepción de ciertos valores sociales de moda y en alza que están redefiniendo la masculinidad— para responsabilizarse e incorporarse al trabajo doméstico y de cuidado, de cuanto tienen las mujeres para incorporarse al mercado ya que con ello mejoran su autonomía financiera y su poder contractual en el proceso de toma de decisiones en el seno de la familia. Sin embargo, no parecen ofrecer resistencia a contar con otro sueldo en la familia debido principalmente a los cambios en los patrones de consumo y a las transformaciones ocurridas en los mercados laborales desde la crisis de los años setenta. Estas transformaciones implicaron mayor inestabilidad en el empleo, pero también

mejores cualificaciones y mejores oportunidades de trabajo para las mujeres en el sector servicios, lo que ha significado, en muchos casos, un aumento de la renta de las mujeres modificando su coste de oportunidad. Los gobiernos tampoco han presentado objeción alguna ante este fenómeno, ya que se benefician del incremento en impuestos, cotizaciones a la Seguridad Social sin que correlativamente se dé un aumento significativo del coste medio de las transferencias sociales como parte del gasto público total del Estado.

De hecho, la evidencia pasada y presente prueba que la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que se realiza fuera del mercado se traduce en una mayor cantidad de trabajo para las mujeres que para los hombres, incluso en los hogares donde las mujeres son las que contribuyen con un ingreso mayor al presupuesto familiar (Brines 1994; Gálvez 1997; Akerlof y Kranton 2000). Los análisis longitudinales que utilizan encuestas sobre el uso del tiempo reflejan que, a pesar del incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral, el tiempo de trabajo de los hombres en el hogar ha variado muy poco en las últimas décadas (Aguiar y Hurst 2007). En cualquier caso, la evidencia empírica demuestra que las mujeres hacen más y los hombres hacen menos trabajo doméstico y de cuidado no remunerado de lo esperado cuando aplicamos un modelo beckeriano de especialización total para obtener la mayor eficiencia relativa, o cuando empleamos distintos modelos de negociación (Chiappori 1988, 1992). Por tanto, las normas sociales sobre la división del trabajo siguen desempeñando un papel esencial frente a las variables puramente económicas.

Además de estas características compartidas por la mayoría de estos países europeos, hay otros patrones de distribución del tiempo en función del género entre los distintos grupos de países considerados en nuestro análisis. Utilizando una metodología de *clusters*, podemos observar si los grupos de países pueden ser diferenciados por el grado de desigualdad de género en el uso del tiempo.

3.4. Diferencias en el uso del tiempo en función del género en países europeos

Aunque, como hemos visto, todavía hay semejanzas significativas en el uso del tiempo según el género, los países europeos también difieren entre ellos. El análisis de *clusters* es una herramienta estadística que nos permite agrupar un conjunto de observaciones en *clusters* o grupos. Está basado en la idea de distancia o de semejanza entre observaciones de acuerdo con variables prefijadas. El objetivo es, por tanto, dividir el conjunto original de observaciones en grupos de elementos homogéneos que presentan diferencias significativas con el resto de los grupos. La técnica no tiene propiedades inferenciales, de modo que los resultados solo pueden ser utilizados para el modelo diseñado. Es una metodología de análisis exploratorio cuyo propósito es sugerir ideas al investigador para el desarrollo de hipótesis que expliquen el comportamiento de las variables analizadas: en concreto, intenta determinar la estructura del contexto estudiado, pero no persigue una explicación directa.

En este caso, la técnica presenta la ventaja de permitirnos agrupar países de acuerdo con una multitud de variables simultáneamente, con objeto de fundamentar nuestras conclusiones en un análisis descriptivo previo.

El procedimiento aplicado en el análisis ha sido el siguiente:

- Selección de la muestra: este estudio se basa en el análisis de quince países europeos para los cuales existen datos disponibles sobre el uso del tiempo procedentes de la Encuesta Armonizada Europea sobre el Empleo del Tiempo realizada en cada uno de ellos por Eurostat. Estos países son, por tanto, comparables.
- Selección y transformación de las variables: en esta técnica, las variables seleccionadas tienen un significado especial dado que la creación de los *clusters* depende de ellas. Por un lado, debemos elegir las variables que mejor describan el modelo, pero por otro, es importante limitar su número porque si este es demasiado alto, provocará un incremento exponencial del número de *clusters* durante los cálculos internos necesarios para definirlos.

Es importante explicar las diferencias en los comportamientos relacionados con el uso del tiempo entre mujeres y hombres, especialmente en lo que se refiere al trabajo doméstico y de cuidado remunerado y no remunerado, así que hemos calculado las ratios entre mujeres y hombres para cada uno de los elementos que constituyen la base de datos. Es decir, el tiempo dedicado a: trabajo remunerado, estudios, trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, viajes, cuidado personal (comidas y otras actividades), sueño y ocio. Los elementos son definidos para personas con edades comprendidas entre los 20 y los 74 años, ya que los datos sobre el uso del tiempo solo eran comparables para ese grupo de edad en todos los países.

En el análisis de *clusters*, la no estandarización de las variables originales puede afectar a los resultados, pero, en ciertos casos, puede ser útil para reflejar el interés cualitativo o conceptual de los datos originales, que se perdería con la estandarización. Por tanto, es necesario contemplar la cuestión cuidadosamente en cada caso específico. En este estudio, interesan principalmente las desigualdades de género mostradas a través de las ratios y, puesto que las ratios son muy homogéneas, decidimos no estandarizarlas.

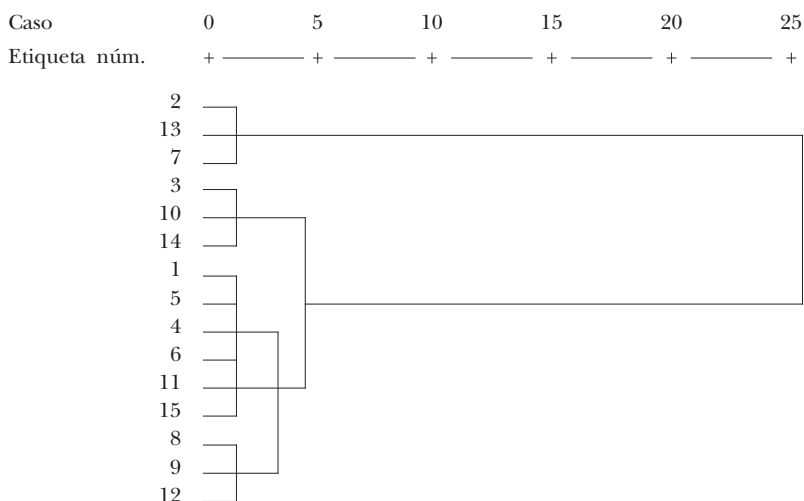
- 1) Selección de las medidas de semejanza o distancia: determinar la semejanza o la distancia entre observaciones es el punto central de este procedimiento. La equivalencia es normalmente medida en términos de distancia entre pares de objetos para así construir una matriz de comparación simétrica. De este modo, objetos con pequeñas distancias entre ellos son más parecidos entre sí que aquellos separados por distancias mayores. Por tanto, se los incluye dentro del mismo *cluster*. La selección de la medida de distancia depende del tipo de variable empleado; en nuestro caso, se trata de variables de intervalo. Por ello decidimos utilizar la *distancia cuadrada euclidiana*, que mide la distancia en sentido geométrico, como si las observaciones fueran puntos en un espacio p -dimensional formado por variables. Si n son las observaciones medidas a través de sus k variables, entonces la distancia euclidiana será:

$$d = \left(\sum_{k=1}^p (x_{ik} - x_{jk})^2 \right)^{1/2}$$

- 2) Definir el algoritmo de agrupación: una vez que las similitudes entre variables han sido identificadas, es necesario agruparlas aplicando el método estadístico considerado más efectivo. Hay básicamente dos tipos de algoritmos para este propósito: jerárquicos y no jerárquicos. El primer tipo se basa en una agrupación en fases sucesivas de acuerdo con la rigurosidad a la hora de incluir los elementos en cada subgrupo. Para que la homogeneidad interna del grupo sea mayor, será necesario un número más elevado de subgrupos. Así, sea como sea la estructura de *clusters* que obtengamos, podremos determinar una con un mayor grado de homogeneidad y un mayor número de grupos. Los métodos no jerárquicos funcionan de modo inverso. En ellos el número de *clusters* que deben ser identificados está predeterminado, de modo que el procedimiento consiste en una única clasificación de, normalmente, los k objetos que actúan como estimadores iniciales del centro de cada *cluster*. Este centro puede ser identificado por el investigador o determinado por el algoritmo. Generalmente, el algoritmo utilizado es la mediana- k , que busca asignar los objetos a aquellos *clusters* cuyos centroides estén más cerca, siendo el centroide un punto p -dimensional que resulta de calcular el valor medio de los objetos del *cluster* para cada variable. En este artículo, hemos realizado primero un análisis de *clusters* jerárquico, utilizando el método Ward como instrumento de selección para determinar el número óptimo de *clusters*. También hemos utilizado otros métodos como el del enlace medio entre grupos, el de enlace sencillo o el de enlace completo, y los resultados han sido semejantes cada vez. En una segunda fase, una vez que el número de *clusters* y su media inicial habían sido establecidos, hemos efectuado un análisis de *clusters* mediana- k .
- 3) *Clusters*: como ya hemos dicho antes, no hay un criterio válido no sesgado para definir el número óptimo de *clusters*,

pero de acuerdo con los resultados del análisis de *clusters* jerárquico y con las conclusiones del análisis descriptivo, parece apropiado elegir cuatro grupos diferentes, tal como aparecen en el gráfico 3.2.

GRÁFICO 3.2: Análisis de *clusters* jerárquico



Nota: 1: Bélgica; 2: Estonia; 3: Finlandia; 4: Francia; 5: Alemania; 6: Hungría; 7: Italia; 8: Letonia; 9: Lituania; 10: Noruega; 11: Polonia; 12: Eslovenia; 13: España; 14: Suecia; 15: Reino Unido.

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro 3.2 podemos ver los grupos de países resultantes. Son estos: *cluster* 1: Estonia, España e Italia; *cluster* 2: Bélgica, Francia, Alemania, Hungría, Polonia y el Reino Unido; *cluster* 3: Finlandia, Noruega y Suecia; *cluster* 4: Letonia, Lituania y Eslovenia.

Sin embargo, debemos señalar que no todos los grupos tienen el mismo nivel de consistencia. En el dendrograma (gráfico 3.2), vemos que los países mediterráneos y Estonia (*cluster* 1) presentan una elevada consistencia interna y características bien diferenciadas de las del resto de países. La gran homogeneidad del *cluster* 3, donde están los países que coinciden con el régimen de bienestar socialdemócrata, es consistente con la literatura especializada en comparaciones internacionales en torno al género. Esta literatura describe el *cluster* socialdemócrata como el más homogéneo en lo que respecta a asuntos de género, mientras que el *cluster* más o

menos coincidente con el régimen conservador (*cluster 2*) parece ser el más heterogéneo (Borchorst 1994; Sainsbury 1996; Gornick y Jacobs 1998).

CUADRO 3.2: *Clusters de países*

Estonia Italia España	<i>Cluster 1</i>
Bélgica Francia Alemania Hungría Polonia Reino Unido	<i>Cluster 2</i>
Finlandia Noruega Suecia	<i>Cluster 3</i>
Letonia Lituania Eslovenia	<i>Cluster 4</i>

Fuente: Elaboración propia.

El cuadro 3.3 (ANOVA) muestra como cada variable contribuye a las soluciones del *cluster*. Las variables con elevados valores F son las que más separan los *clusters*. Así, en este análisis, la variable que más contribuye a que haya una mayor distancia entre *clusters* es el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, y la que menos contribuye es el cuidado personal. Lo que esto pone de manifiesto es que todos los países europeos han progresado en lo que concierne al acceso de las mujeres al mercado de trabajo, pero que todavía existen grandes diferencias en los avances realizados con respecto a la distribución por género del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Las diferentes opciones en la distribución de los costes de reproducción entre el Estado, el mercado, la familia y la comunidad han conducido a una varie-

dad de situaciones con relación al empleo de las mujeres, los comportamientos demográficos y las estrategias de hogar y de las mujeres para soportar la doble carga de trabajo.

CUADRO 3.3: ANOVA

	Estadístico F	Nivel de significación
Trabajo remunerado	7,253	0,006
Estudio	2,787	0,091
Trabajo doméstico y de cuidado	86,919	0,000
Desplazamientos	3,568	0,051
Cuidados personales	1,888	0,190
Tiempo libre	3,431	0,056
Dormir	19,620	0,000

Fuente: Elaboración propia.

Por ejemplo, los países en los que la dedicación de tiempo al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado está más equitativamente repartida entre mujeres y hombres, tienen tasas de fecundidad más elevadas. Mientras, en los países mediterráneos más Estonia, donde las mujeres tienen una sobrecarga de trabajo doméstico y los hombres dedican considerablemente menos tiempo que las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, la reducción del número de hijos es la estrategia elegida por muchas mujeres. Y esto a pesar de los problemas futuros que esto implica y que están asociados con el envejecimiento de la población y el mantenimiento del Estado de bienestar actual. Por supuesto, esta estrategia tiene también consecuencias sobre el bienestar de las mujeres, ya que ellas, a menudo, se ven obligadas a elegir entre sus carreras profesionales y la maternidad, un dilema que no afecta a sus contrapartes masculinos.

Las diferencias más obvias se dan entre el *cluster 3* (el *cluster* socialdemócrata) y el resto. Los países socialdemócratas —Finlandia, Noruega y Suecia— son los que presentan menor discriminación de género en el uso del tiempo, mientras que los países del *cluster 1* (los mediterráneos, España e Italia, y Estonia) todavía mantienen una distribución muy desigual de las actividades entre hombres y mujeres.

Entre los principales rasgos del *cluster* 3 merece la pena señalar el alto grado de homogeneidad de los países que lo forman. Las tasas de actividad económica femenina son más altas que en cualquier otro grupo de países, aunque hay una elevada presencia del empleo a tiempo parcial (véase cuadro 3.4). La provisión de servicios estatales ha crecido junto con las oportunidades laborales para las mujeres en el sector público. Sin embargo, esto ha implicado una importante segregación de la mano de obra por género en los distintos sectores económicos y una dependencia de las mujeres del empleo público y las transferencias del Estado.

Los Estados socialdemócratas se guían por principios generados por el modo corporativista de intermediación de intereses de forma que toda la población tiene derecho a un ingreso socialmente aceptable. Sin embargo, el Estado ha garantizado el acceso de la mujer al mercado de trabajo sin erradicar completamente las relaciones patriarcales. El Estado ha permitido a los hombres conservar sus privilegios en el mercado laboral y en casa al reducir los incentivos que podrían llevar a las mujeres a trabajar a tiempo completo y al no atacar ni la división por género del trabajo en el hogar, ni la segregación por género en el mercado de trabajo (Mósesdóttir 1995, 634). Después de la Segunda Guerra Mundial un *régimen igualitario de relaciones de género* se estableció en Suecia, suponiendo un cambio desde la dependencia personal (del marido) a la estructural (del Estado) (Borchorst y Siim 1987).

En el cuadro 3.4 también podemos ver como el empleo a tiempo parcial es una de las vías a través de las cuales las mujeres intentan equilibrar su vida profesional y su vida personal, sobre todo en algunos países del *cluster* 2 (Bélgica, Alemania y el Reino Unido) y del *cluster* 3 (Noruega y Suecia). De hecho, el porcentaje de mujeres que tienen empleos a tiempo parcial aumenta cuando las mujeres viven en pareja e incluso más cuando tienen hijos dependientes (OCDE 2006). El problema con este tipo de trabajo es que normalmente los sueldos son más bajos, con la consecuente pérdida de autonomía económica en situaciones como el divorcio. Estos empleos ofrecen pocas posibilidades para la promoción, y la acumulación de capital humano y experiencia es menor en ellos que en otro tipo de ocupaciones. Por tanto, en cada grupo de países, nos encontramos con diferentes modelos

CUADRO 3.4: Tasas de actividad y empleo. Población de entre 25 y 74 años de edad. 2006

	Tasas de actividad		Tasas de empleo		Tasas de paro		Tasas de empleo a tiempo parcial		Empleo a tiempo parcial involuntario	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	54,6	77,3	49,0	73,2	10,2	5,3	22,1	3,3	32,4	3,3
Cluster 1										
Estonia	68,4	78,9	65,2	74,5	4,7	5,6	10,4	3,8	22,6	3,8
Italia	46,2	71,0	42,8	67,9	7,4	4,3	26,2	4,2	—	4,2
Cluster 2										
Alemania	61,0	74,3	55,0	67,0	9,7	9,6	48,2	8,6	19,1	8,6
Bélgica	55,9	71,3	51,5	66,8	7,9	6,2	41,9	6,9	11,9	6,9
Francia	62,4	73,2	57,3	68,4	8,2	6,6	29,8	5,0	28,4	5,0
Hungría	52,7	69,1	49,1	64,9	6,9	6,1	5,6	2,5	24,0	2,5
Polonia	55,5	72,3	48,4	64,4	12,8	10,9	11,8	5,9	27,3	5,9
Reino Unido	62,6	77,2	60,4	74,2	3,6	4,0	42,3	7,8	5,9	7,8
Cluster 3										
Finlandia	67,3	73,1	62,8	68,8	6,6	5,8	15,2	7,1	33,5	7,1
Noruega	70,3	79,2	68,6	77,1	2,5	2,7	41,4	10,2	19,2	10,2
Suecia	71,1	78,6	67,5	74,6	5,1	5,0	38,4	10,1	21,5	10,1
Cluster 4										
Eslovenia	62,8	73,9	58,9	70,9	6,2	4,1	8,8	4,9	8,0	4,9
Letonia	64,4	77,4	61,1	72,0	5,2	6,9	7,9	4,4	31,9	4,4
Lituania	64,4	74,8	61,1	70,8	5,1	5,4	12,1	7,8	32,7	7,8

Fuente: Labour Force Survey (Eurostat 2006) y Eurostat (2004).

de discriminación de género en función de los patrones de empleo y los incentivos institucionales y, sobre todo, en relación con los grados de corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados entre mujeres y hombres.

En cualquier caso, el *cluster 3* es el que muestra un uso del tiempo por género más igualitario y de hecho puede considerarse un sistema más favorable a las mujeres, a pesar de las diferencias entre países (Sainsbury 2001). Lo contrario de lo que ocurre en el *cluster 3* es lo que se observa en el *cluster 1*.

El *cluster 1* está formado por Estonia más los países mediterráneos, Italia y España. En estos dos países mediterráneos el Estado todavía adjudica a la unidad familiar la máxima responsabilidad en la producción de bienestar, de forma que restringe el proceso de independización del individuo con respecto a su familia. Los mercados laborales de estos países mediterráneos comparten importantes características relacionadas con cuestiones de género. Por ejemplo, hasta la reciente crisis, presentaban las mayores diferencias con respecto a las tasas de actividad y empleo según el género, así como las tasas de empleo femenino más bajas.

De hecho, los países mediterráneos son los que tienen un reparto del tiempo de trabajo total por género más desigual. Según el Eurobarómetro de 1996, las mujeres españolas eran las que sufrían una distribución más desigual en relación con la realización del trabajo doméstico. Solo el 12% decían afrontar un reparto igualitario, mientras que la media europea se situaba en el 25%. Tal y como apuntan Álvarez y Miles (2006, 7) los españoles son conscientes de esa desigualdad ya que el 35% de las mujeres (el porcentaje más alto junto con Irlanda) y el 28% de los hombres apuntaban que el reparto de las tareas domésticas es el área más importante para tomar medidas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El módulo especial de la Encuesta sobre la Población Activa (EPA) del 2005 sobre conciliación de la vida laboral y familiar, demuestra como los problemas derivados de la conciliación y el pago de la maternidad-paternidad recae, casi en exclusiva, en las mujeres (Gálvez y Marcenaro 2008).

Hay un claro patrón mediterráneo de distribución del tiempo entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado por género.

Pero lo más sorprendente de este grupo es encontrar a Estonia incluida en él junto con los países mediterráneos. De hecho, Estonia presenta ciertas características económicas, laborales y demográficas que la acercan más a los países del Este que a los mediterráneos. Sin embargo, el tiempo de trabajo remunerado de las mujeres estonias está más cerca de su equivalente en los países mediterráneos que del de los países del Este. El hecho que subyace bajo la inclusión de este país en el *cluster* de países con peores niveles de igualdad de género en el uso del tiempo, puede ser que, de acuerdo con los informes del Fondo Monetario Internacional, Estonia es una de las economías del Este que de forma más modélica y rápida realizó la transición hacia una economía de mercado durante los años noventa del siglo pasado, mientras que, por el contrario, se ha convertido en uno de los últimos países de Europa del Este en adoptar e implementar la legislación de la Unión Europea sobre igualdad entre mujeres y hombres.¹⁷ Así, ese proceso de transición tan fuerte hacia el sistema capitalista no ha sido acompañado por unas políticas sociales públicas que compensaran el impacto negativo de la doble carga femenina, y ha derivado en la actual desigualdad de género en el uso del tiempo.

Parece que las grandes diferencias que subsisten en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado entre mujeres y hombres en los países mediterráneos todavía representan la principal barrera en un acceso igualitario de las mujeres españolas e italianas al mercado laboral, limitando la capacidad de estas mujeres para conseguir un trabajo. Y esto ocurre incluso si las familias siguen siendo las principales proveedoras de bienestar y de cuidado en estos sistemas socioeconómicos, reemplazando una importante parte de las funciones que en otros países realizan los Estados.¹⁸

¹⁷ Véase http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_es.htm.

¹⁸ Si bien nuestras conclusiones parecen contradecirlo, Laa y Sevilla (2006) señalan —utilizando las encuestas multipaís hogar del *International Social Survey Programme*, 1994— que en los países donde los hogares tienen una distribución del tiempo más desigual nacen más niños, pero la participación de las mujeres en el mercado laboral es menor. Como consecuencia de la presencia de externalidades sociales, los países con menores perspectivas de igualdad tienen una tasa media de fecundidad inferior.

Es más, parece haber dificultades en estos países para equilibrar el trabajo de mercado y el que se realiza fuera del mercado, como demuestra el hecho de que la edad media de las madres al nacer su primer hijo es la más elevada de todos los países. Esta dificultad también puede estar relacionada con el incremento del precio de la vivienda y con la preferencia por la vivienda en propiedad sobre la vivienda en alquiler, que se añadiría al déficit existente de viviendas en alquiler. Todos estos motivos obligan a los hijos a independizarse tardíamente de su hogar familiar. Como ha quedado demostrado en los párrafos precedentes, de entre todos los grupos de países, este es el que presenta un perfil menos favorable a las mujeres. Esta mayor desigualdad de género conlleva bajas tasas de actividad de las mujeres y bajas tasas de fertilidad. El cuadro 3.5 muestra los diferentes costes de reproducción social y de cuidado de los hijos asumidos por el Estado y por las familias. Como podemos ver, existen grandes diferencias en el gasto público en familias y en niños, en servicios de mantenimiento del ingreso, en el cuidado formal de los niños y también en el cuidado no formal provisto por las familias.

Este grupo de países entre los que se encuentra España, se apoya en un sistema de familias proveedoras de bienestar cuyo coste privado de reproducción es mayor. Como podemos comprobar en el cuadro 3.5 y también tomando en consideración el análisis de Navarro (2003) sobre el gasto social en la Unión Europea, los países mediterráneos presentan menores gastos sociales cuando se los compara con otros modelos. En este sentido, en el llamado *régimen mediterráneo de políticas sociales por género* (Threlfall, Cousins y Valiente 2005) la dependencia y la solidaridad social son el resultado de este déficit de gasto. Como consecuencia, las mujeres dependen de los ingresos de los hombres mientras que los hombres dependen del trabajo doméstico y de cuidado de las mujeres. El proceso de individualización de los derechos de familia y de ciudadanía ha sido mucho más lento en los dos países mediterráneos, como ponen de manifiesto el desarrollo retrasado y limitado de los derechos de paternidad no transferibles y la pervivencia de las declaraciones de impuestos conjuntas. Estas últimas, de acuerdo con De Villota (2009), representan una fuerte discriminación de género de carácter fiscal y

CUADRO 3.5: Costes públicos y privados de la reproducción

	Cluster 1			Cluster 2					Cluster 3			Cluster 4			
	España	Estonia	Italia	Alemania	Bélgica	Francia	Hungría	Polonia	Reino Unido	Finlandia	Noruega	Suecia	Eslovenia	Letonia	Lituania
Edad media al nacimiento del primer hijo	29,31	25,18	—	29,14	—	28,51	26,67	25,79	29,84	27,87	27,66	28,65	27,67	24,95	24,89
Tasas de fecundidad	1,35	1,50	1,32	1,34	—	1,94	1,31	1,24	1,78	1,80	1,84	1,77	1,26	1,31	1,27
Gasto público en familias e infancia como porcentaje del PIB	1,20	1,50	1,10	3,30	2,00	2,50	2,50	0,80	1,60	3,00	2,80	2,90	1,90	1,30	1,20
Beneficios por nacimiento (euros per cápita a precios constantes de año 2000)	27,10	34,70	38,20	16,90	37,20	39,10	8,50	2,40	30,70	124,20	236,20	200,50	16,40	7,40	6,20
Media de horas semanales de cuidados formales para niños menores de 3 años	9,20	3,80	7,60	4,10	11,50	8,50	2,20	0,80	4,90	8,60	10,40	15,70	8,80	6,80	4,20
Media de horas semanales de cuidados informales para niños menores de 3 años	5,40	5,80	7	3,70	4,70	8,30	6,60	10,40	5,80	1,20	0,90	0,20	14,10	5,10	5,70

Fuente: Eurostat.

desalientan la participación en el mercado laboral del segundo asalariado de la familia —normalmente la mujer. En estos países el legado de los regímenes totalitarios se siente todavía en el modo en que los riesgos se distribuyen entre la familia, la comunidad, el Estado y el mercado a través de la responsabilidad de la familia sobre el cuidado, las políticas sociales públicas y la composición y comportamiento de los mercados de trabajo. Además, debemos tomar en consideración que los asuntos de familia han permanecido dentro de la esfera privada reduciendo la aplicación de políticas públicas que afectan al ámbito familiar. Esta falta de políticas de familia ha sido retroalimentada por la perpetuación de la familia tradicional y de la carga de cuidado de la familia, y por las bajas tasas de actividad femenina (Trifiletti 1999). El cuadro 3.6 es un ejemplo de cómo los diferentes esquemas de protección social de estos países europeos ofrecen más o menos posibilidades a los individuos, sobre todo a las mujeres, para que concilien trabajo de mercado y trabajo de cuidado.

El *cluster* 4 está formado por tres países de Europa del Este: Eslovenia, Letonia y Lituania. Como se señalaba en el número de otoño de *Social Policy* (2007), centrado especialmente en género, Estado y sociedad y las dinámicas de cambio de la era poscomunista, no hay un modelo poscomunista único. Al contrario, las tensiones y dificultades de la transición han conducido a las sociedades poscomunistas por diferentes caminos, dando lugar a resultados también distintos. Así, encontramos en este *cluster* tres antiguos países comunistas, mientras que en el *cluster* 1 se incluye a Estonia junto a los países mediterráneos, y Hungría y Polonia se cuentan entre los países conservadores del *cluster* 2. El *cluster* 4 se caracteriza por un PIB per cápita inferior a la media de la Unión Europea, por un bajo gasto social público —lo que significa que mucho trabajo doméstico no puede ser externalizado y es realizado por los miembros del hogar— y por un mercado de trabajo relativamente estable, con tasas de desempleo y actividad femeninas y masculinas cercanas a la media de la Unión Europea durante el periodo de tiempo estudiado. Desde una perspectiva de género, hay menos desigualdad que en el grupo de países mediterráneos. Esto resulta evidente cuando consideramos que no hay disparidades importantes en términos de comportamiento de

CUADRO 3.6: Número de personas empleadas a tiempo completo con edades comprendidas entre los 20 y los 74 años que han pedido permisos durante los últimos 12 meses para atender enfermedades o emergencias familiares

	Número		Sí, días de permiso remunerados		Sí, días especiales de permiso no remunerados		Sí, otro tipo de acuerdos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	3.454,3	7.039,6	568,9	659,9	90,7	125,2	805,0	1.560,9
Cluster 1								
Estonia	157,1	189,9	13,4	2,1	2,5	2,5	16,2	14,4
Italia	3.408,1	6.130,4	565,4	910,7	91,8	186,2	347,0	580,2
Alemania	4.813,6	9.546,4	133,6	296,6	106,4	212,8	169,3	294,5
Bélgica	252,5	616,3	50,6	72,9	21,2	23,7	30,8	50,1
Francia	4.392,9	7.316,7	456,5	445,5	77,6	112,1	998,9	1.406,7
Hungría	899,6	1.225,3	151,8	106,2	44,5	67,1	150,9	161,3
Polonia	3.783,2	5.063,3	240,5	161,0	47,4	74,6	216,7	190,1
Reino Unido	3.583,0	6.605,5	737,5	988,9	239,2	453,1	348,1	681,6
Finlandia	472,8	619,6	96,8	86,3	8,6	12,6	46,7	62,4
Cluster 3								
Noruega	153,9	243,8	66,4	94,3	5,0	12,4	71,2	100,8
Suecia	533,5	886,1	146,5	253,4	13,7	25,7	83,6	168,8
Eslovenia	261,8	335,6	40,9	21,8	—	—	12,7	11,8
Cluster 4								
Letonia	238,2	309,4	28,1	15,1	12,6	19,0	31,6	12,2
Lituania	420,9	503,3	10,2	—	7,2	—	64,7	39,2

Fuente: Eurostat.

género en el mercado laboral, un hecho que refleja unos niveles educativos similares en ambos géneros, y que la edad media de las madres que tienen su primer hijo es menor que la del *cluster* 1. Sin embargo, la carga total de trabajo tanto en mujeres como en hombres es la más elevada de Europa, ya que la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado lo asume la familia.

Finalmente, los miembros del *cluster* 2 (que incluye algunos países que coinciden con el régimen conservador de bienestar) comparten muchas características con aquellos del *cluster* 3, tanto en lo que respecta al mercado de trabajo como a sus niveles educativos (aunque estos son más bajos y más desiguales). Tal como ocurría en el *cluster* 3, estos países presentan una menor desigualdad de género en el tiempo de ocio. Este hecho, unido a la menor diferencia entre el tiempo dedicado por la mujer y el dedicado por el hombre al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (aunque, como ocurre en el resto de Europa, este tiempo es mayor en el caso de las mujeres), indica que la carga total de trabajo para las mujeres es menor. En este sentido, el caso de Francia debería ser tenido en cuenta porque refleja una situación que difiere de la del resto de países en el grupo: es un país donde las mujeres hacen considerablemente más trabajo doméstico y de cuidado que los hombres, y por tanto, tienen menos tiempo de ocio. El Reino Unido está incluido en este grupo porque, después de la Segunda Guerra Mundial, desarrolló un sistema de bienestar similar al de los países de la Europa continental, pero fue uno de los primeros países en moverse hacia un régimen liberal. Este ejemplo demuestra como los cambios institucionales en el pasado también determinan las características actuales. Como Lewis (1992) concluyó en su estudio, el Reino Unido era un «fuerte modelo de hombre sustentador de la familia» y Francia ocupaba una posición media con «modelo modificado de hombre sustentador de la familia».

Con respecto a Hungría y Polonia, también incluidos en este *cluster*, el estudio de Fodor (2005) muestra que las sociedades de Hungría y Polonia se transformaron radicalmente a partir de 1989-1990, cuando sus regímenes políticos socialistas se desplomaron y sus economías fueron liberalizadas. Como parte de ese proceso de transformación, se perdió más o menos un tercio de

todos los empleos y los sistemas de bienestar estatales fueron desmantelados. A medida que caía el valor real de los salarios, se reducían las prestaciones sociales y perdían su valor. Mientras tanto, las desigualdades de género crecían al situar los regímenes políticos poscomunistas a las mujeres de vuelta en la cocina, considerando que su papel era simplemente el de criar a los hijos y ocupar una posición desde la cual apoyar mejor a sus maridos trabajadores (Rueschmeyer 1998). De hecho, en Polonia el coste del cuidado de los hijos se está convirtiendo en un grave problema. El número de guarderías infantiles se redujo en, aproximadamente, un tercio durante los años noventa y, si esto no dio como resultado una proporción menor de niños asistentes a esas instituciones, fue debido a la caída radical de la fecundidad. Desde el punto de vista de la igualdad de género, la situación en Hungría es mejor que en Polonia, ya que cuenta con más guarderías, las prestaciones para los padres son más amplias y generosas y los seguros sociales se complementan, en gran medida, con las provisiones universales y con algunos programas basados en las necesidades probadas de los individuos. En cualquier caso, las mujeres húngaras y polacas se encontraban en una posición relativamente ventajosa frente al mercado laboral cuando las transformaciones sociales comenzaron.

Los distintos usos del tiempo diferenciados por género continuaban afectando a las posibilidades de las mujeres para desarrollar sus capacidades personales, incluyendo su capacidad para acceder al mercado laboral en términos de igualdad con los hombres. Parece que el hecho de que las mujeres entren en el mercado de trabajo y permanezcan en él a lo largo de su vida son aspectos clave para obtener una distribución más igualitaria del tiempo total de trabajo y del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. En este sentido, aquellos países con una distribución por género más igualitaria son también aquellos donde el mercado de trabajo funciona mejor, remunerando una parte mayor del trabajo de acuerdo con la productividad marginal y con el capital humano —así ocurre, por ejemplo, en el Reino Unido—, o aquellos que tienen un sistema de bienestar avanzado que permite la liberación parcial y la transferencia del trabajo doméstico femenino al Estado, es decir, los países escandinavos. En cambio,

los países mediterráneos mantienen una estructura de provisión del bienestar muy familiarista y los de Europa Central y Oriental están experimentando un proceso de vuelta atrás llamado *maternalismo* (Glass y Fodor 2007), *refamiliarización* (Saxonberg y Szelewa 2007) o *neofamiliarismo* (Teplova 2007) en el cual el *regalo económico* es el mayor posible, puesto que la familia actúa como sustituta del Estado.¹⁹

3.5. El uso del tiempo en mujeres y hombres ocupados

En este apartado, en lugar de analizar toda la población con edades comprendidas entre los 20 y los 74 años, nos centraremos en la población ocupada. Buscamos en concreto no solo a personas que se hallan en los años centrales de su ciclo vital —puesto que las personas con empleo tienen normalmente entre 24 y 64 años de edad—, sino a mujeres que han logrado, en mayor o menor medida, cierta autonomía financiera y que tienen que equilibrar su tiempo entre trabajo remunerado y trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. La situación del mercado de trabajo es muy variada en los distintos países analizados y, de hecho, los países también difieren entre sí si analizamos solamente a personas con empleo. Nuestro interés en la participación de la población en el mercado laboral se basa en nuestra comprensión de esta participación como un elemento crucial para la igualdad de género. Dicha participación muestra tanto la oportunidad como la dependencia asociadas con los desarrollos del Estado de bienestar (O'Connor 1993, 507).

De acuerdo con Iversen y Rosenbluth (2006,1):

La economía política establecida ha tendido a tratar a la familia como una unidad cuando examina los efectos sobre la distribución de las instituciones del mercado laboral y de las políticas públicas. En un mundo con elevadas tasas de divorcio, nosotros argumentamos que esta simplificación puede confundir más que instruir. Encontramos que las oportuni-

¹⁹ El *regalo económico* es el mecanismo por el cual los servicios no remunerados realizados por las mujeres permiten a los hombres desarrollar sus carreras profesionales al tiempo que las mujeres limitan las suyas. Es la situación contraria a la del cuento de Cenicienta: el príncipe no proporciona riqueza a la mujer, sino una reducción de sus ingresos potenciales. Los hombres ambiciosos

des del mercado laboral para las mujeres, que varían sistemáticamente con la posición de los países en la división internacional del trabajo y con la estructura del Estado de bienestar, afectan a su poder de negociación dentro de la familia y, como resultado, pueden explicar la variación entre países de la división por género del trabajo así como la distancia entre géneros en las preferencias políticas.

Las diferencias de género en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado no varían sustancialmente cuando las mujeres tienen un empleo en el mercado. Si solo tenemos en cuenta a las mujeres y hombres ocupados, la carga total de trabajo de las mujeres es todavía más elevada que la de los hombres en un día medio, llegando a ser de 1 hora más en países como Estonia, Italia, España, Hungría, Lituania y Eslovenia. Solo las mujeres noruegas y suecas trabajan unos minutos menos al día que los hombres. Una vez más, en los países mediterráneos y del este de Europa, el tiempo total de trabajo de las mujeres es más elevado que la media europea.

Uno de los principales problemas que tienen que afrontar las mujeres es el hecho de que la división del trabajo dentro del hogar se ha mantenido relativamente inalterada a pesar de las tasas crecientes de actividad femenina, mientras que la transferencia de la mayoría de los servicios de cuidado al sector público o al mercado es solo parcial (depende del sistema de bienestar y del nivel de poder adquisitivo). El trabajo remunerado se asocia todavía a un trabajador ideal sin responsabilidades en lo concerniente al trabajo doméstico y de cuidado.

Sin embargo, la diferencia entre mujeres y hombres ocupados es, en cierta medida, menor que la diferencia entre mujeres y hombres de entre 20 y 74 años de edad (véase cuadro 3.7). Este hecho apunta a la idea de que las desigualdades de género se reducen un poco, aunque de modo insuficiente, cuando las mujeres se incorporan al mercado laboral y aumenta su capacidad de negociación.

rinden mejor cuando están casados, pero a las mujeres voluntariosas les va mejor sin esposo o sin una relación que implique un compromiso. Las mujeres que no trabajan en el mercado laboral no solo asumen todo el trabajo doméstico, sino que también se comprometen a promocionar las carreras de sus esposos aceptando, por ejemplo, su movilidad, ayudándoles en sus vidas sociales o gestionando su agenda (Hufton 1997, 80-90).

CUADRO 3.7: Diferencial de género en la estructura del uso del tiempo en mujeres y hombres ocupados
(tiempo de las mujeres dividido por el tiempo de los hombres)

	Cluster 1			Cluster 2					Cluster 3		Cluster 4				
	España	Estonia	Italia	Alemania	Bélgica	Francia	Hungría	Polonia	Reino Unido	Finlandia	Noruega	Suecia	Eslovenia	Letonia	Lituania
Trabajo	1,12	1,19	1,15	1,02	1,06	1,08	1,13	1,08	0,99	1,01	0,99	0,99	1,13	1,09	1,14
Remunerado	0,79	0,84	0,74	0,75	0,77	0,81	0,86	0,77	0,70	0,76	0,73	0,76	0,80	0,85	0,90
Doméstico y de cuidado	2,61	2,03	3,30	1,71	1,72	1,93	1,81	2,11	1,82	1,69	1,56	1,48	1,83	2,19	2,06
Estudios	1,50	1,00	1,33	1,73	1,00	0,67	1,60	1,13	1,33	1,63	1,80	1,43	1,44	1,80	2,00
Desplazamientos	0,99	0,94	0,88	0,96	0,87	0,93	0,89	0,93	0,97	0,99	0,93	0,96	0,93	0,95	0,87
Dormir	0,99	1,00	1,00	1,02	1,03	1,03	1,02	1,02	1,03	1,02	1,03	1,03	1,01	1,01	1,01
Cuidados personales	0,98	0,96	0,95	1,07	1,01	0,99	0,94	1,00	1,10	1,06	1,03	1,14	0,96	0,98	0,95
Tiempo libre	0,82	0,83	0,80	0,93	0,89	0,81	0,80	0,83	0,93	0,91	0,95	0,92	0,80	0,81	0,76

Fuente: Encuestas Armonizadas Europeas sobre el Empleo del Tiempo (Eurostat).

Pero una menor carga de trabajo doméstico y de cuidado para las mujeres es plausible, no a través de un aumento en la participación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, sino mediante la posibilidad de que las mujeres reduzcan el suyo externalizándolo, reemplazándolo con el trabajo de otras personas. De hecho, cuando una persona trabaja en el mercado, el tiempo disponible para el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado se reduce, y esto ocurre para ambos géneros, pero a un nivel distinto entre mujeres y hombres, como podemos ver en el cuadro 3.8. El tiempo que las mujeres ocupadas no dedican al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado comparado con el tiempo dedicado a este tipo de trabajo por las mujeres que no tienen un empleo en el mercado, es una media de 50 minutos en Europa (26 minutos en España), mientras que en el caso de los hombres es de solo 21 minutos (17 minutos en España). Estos datos indican que la cantidad de trabajo doméstico y de cuidado realizado por los hombres es tan baja que estos solo pueden reducir un poco el tiempo que le dedican cuando trabajan en el mercado. Las mujeres, en cambio, deben reducir su tiempo de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para poder incorporarse al mercado laboral, aunque esa reducción no compensa el incremento en tiempo total de trabajo que significa su incorporación al mercado.

Los modos en los que las mujeres ocupadas han sido capaces de externalizar el trabajo doméstico no asumido por los hombres difieren en cada grupo de países. En el caso de los países nórdicos, el desarrollo del Estado de bienestar ha ido asociado con oportunidades considerables. Estas oportunidades de trabajo han dado como resultado una importante segregación ocupacional, pero también una presión que pretende impulsar la legislación a favor de la conciliación. Suecia fue el primer país en incluir no solo las «cuotas para papás», sino también un indicador para conocer los días que los padres se toman libres realmente por permiso de paternidad.²⁰

Los cambios recientes en el mercado laboral y el movimiento de globalización están generalizando la externalización del trabajo doméstico y de cuidados al mercado, excepto en los países del Este europeo donde los bajos niveles de renta y las altas tasas de

²⁰ Para el caso sueco, véase Nyberg (2004).

CUADRO 3.8: Tiempo medio diario dedicado a esas actividades por mujeres y hombres ocupados
(horas y minutos)

	Cluster 1		Cluster 2				Cluster 3		Cluster 4						
	España	Estonia Italia	Alemania	Belgica	Francia	Hungria	Polonia	Reino Unido	Finlandia	Noruega	Suecia	Eslovenia	Letonia	Litania	
Mujeres															
Trabajo total	8:14	8:12	8:26	6:44	7:40	8:05	8:29	8:35	7:22	7:28	6:54	7:27	8:34	8:45	9:13
Remunerado	4:45	4:08	4:35	3:33	3:48	4:33	4:35	4:37	3:54	4:07	3:28	3:55	4:10	5:37	5:49
Doméstico y de cuidado	3:29	4:04	3:51	3:11	3:52	3:32	3:54	3:58	3:28	3:21	3:26	3:32	4:24	3:08	3:24
Hombres															
Trabajo total	7:23	6:55	7:20	6:36	7:13	7:29	7:29	7:55	7:27	7:23	6:58	7:33	7:35	8:02	8:07
Remunerado	6:03	4:55	6:10	4:44	4:58	5:39	5:20	6:02	5:33	5:24	4:46	5:10	5:11	6:36	6:28
Doméstico y de cuidado	1:20	2:00	1:10	1:52	2:15	1:50	2:09	1:53	1:54	1:59	2:12	2:23	2:24	1:26	1:39

Fuente: Encuestas Armonizadas Europeas sobre el Empleo del Tiempo (Eurostat).

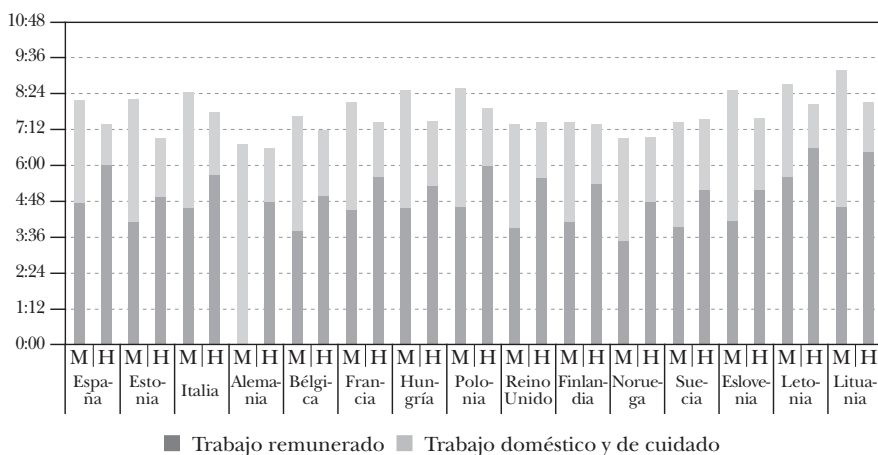
desempleo explican las largas horas de trabajo, tanto entre los hombres como entre las mujeres, y la falta de oferta de trabajo doméstico en el mercado. La externalización del trabajo doméstico es clara en los casos de Italia y España cuando comparamos la cuota de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en la población total mayor de 20 años y en la población ocupada. En muchos países europeos, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, sin contar con la corresponsabilidad de sus parejas masculinas, han sido posibles gracias a los bajos sueldos de una población creciente de mujeres inmigrantes (Gálvez y Marcenaro 2008).

El trabajo total de las personas ocupadas continúa estando desigualmente distribuido por género. Los hombres pasan una media de tres cuartas partes de su tiempo en su empleo remunerado, mientras que las mujeres pasan solo el 55% de su tiempo total de trabajo en él, con una media en todos los países europeos de 2 horas más que los hombres invertidas en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. En el gráfico 3.3 podemos apreciar mejor la diferencia de género en la distribución del tiempo entre trabajo remunerado y trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Por tanto, si comprendemos el trabajo como una actividad que incorpora todas las tareas necesarias para el sostenimiento de la vida humana, no podemos hablar de infrautilización de la mano de obra femenina, sino al revés, de sobreexplotación. De hecho, como apunta Elson (1999), los mercados laborales son instituciones sexuadas que operan en la intersección de las economías productiva y reproductiva. La participación en el mercado laboral no otorga poder automáticamente a las mujeres. Esta autora afirma que la discriminación contra las mujeres puede persistir porque, en ausencia de cambios institucionales, resulta rentable.

Aunque los regímenes no son constantes en el tiempo, ya que el entorno socioeconómico experimenta cambios frecuentes que dan lugar a nuevas exigencias por parte de las fuerzas sociales, la división del trabajo en función del género se modifica muy lentamente, revelando las diferencias en los desarrollos institucionales del pasado. En todos los países estudiados, las mujeres trabajan

menos horas en el mercado que los hombres para ser capaces de asumir la cantidad extra de trabajo que deben realizar en casa. Incluso en países como Reino Unido y Suecia, donde los tiempos totales de trabajo para mujeres y hombres son iguales, esto es posible porque las mujeres dedican una cantidad menor de tiempo al trabajo remunerado. Parece claro que la especialización del trabajo perdura porque la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres. Las mujeres también generan más trabajo en el sector terciario.²¹ La mejor solución para esta situación sería, seguramente, una distribución equitativa del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado puesto que la incorporación de la mujer al mercado laboral solo ha mejorado parcialmente la desigual distribución por género del tiempo de trabajo.

GRÁFICO 3.3: Trabajo total por mujeres y hombres ocupados
(horas y minutos al día)



Nota: M: mujeres; H: hombres.

Fuente: Encuestas Amonizadas Europeas sobre el Empleo del Tiempo (Eurostat).

En general, las mujeres ocupadas europeas dedican menos tiempo que los trabajadores masculinos a todas las actividades

²¹ Esping-Andersen (2001) afirma que el porcentaje es de 15 empleos en el sector terciario por cada 100 mujeres que entran en el mercado laboral.

excepto al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, al cual dedican una media del doble de tiempo que le dedican los hombres. Las mujeres italianas son las que dedican más tiempo al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en comparación con los hombres: tres veces y media más que ellos. A Italia le siguen España y luego Letonia, Lituania y Estonia. Las razones detrás de esta desigual distribución son las actitudes sociales y culturales tradicionales todavía no superadas y el hecho de que el sistema de bienestar mediterráneo basado en el sostén familiar no solo está reduciendo el acceso de las mujeres al mercado laboral, tal como vimos en el apartado anterior, sino que también está perpetuando la segregación ocupacional por género y limitando las posibilidades de las mujeres de desarrollar sus carreras profesionales, mientras que descienden las tasas de fertilidad y disminuye la calidad de vida y la de la salud. En el caso particular de España, un estudio sobre las redes familiares en Andalucía (Fernández y Tobío 2006) ha refutado la creencia según la cual la familia nuclear habría desaparecido con el proceso de industrialización y urbanización: en el área estudiada, las redes familiares continúan siendo esenciales para la sostenibilidad de los sistemas económico y social. Esta situación es también posible debido a las bajas tasas de actividad de las abuelas en España, dado el bajo nivel de actividad femenina en la España de Franco. Sin embargo, esta situación cambiará en las próximas décadas, cuando las nuevas abuelas sean todavía mujeres trabajadoras en el momento en que nazcan sus nietos debido a la reciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

3.6. Conclusiones

Los datos sobre el uso del tiempo nos permiten demostrar cómo el trabajo doméstico y de cuidado que se desarrolla fuera del mercado representa una parte esencial y característica de nuestra economía. Las comparaciones entre países muestran patrones y diferencias persistentes en las desigualdades de género observadas con respecto a la carga total de trabajo y a las responsabilidades relacionadas con el cuidado, pero también diferencias que

muestran grupos de países con contextos institucionales y económicos más favorables al bienestar y autonomía de las mujeres.

Los países europeos muestran semejanzas y diferencias con respecto al uso del tiempo por género. La primera semejanza es que el grueso del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado es realizado por las mujeres en todos los países. Por el contrario, los hombres en todos los países están especializados en el trabajo remunerado. Esta especialización tiene importantes y diferentes consecuencias sobre hombres y mujeres en términos de capacidad y autonomía. Además, en todos los países estudiados, excepto Suecia, las mujeres trabajan más horas que los hombres, dado que el tiempo que las mujeres dedican al trabajo remunerado es mayor que el tiempo que dedican los hombres al trabajo doméstico y de cuidado. De hecho, las mujeres tienen menos tiempo libre que los hombres y su capacidad y bienestar se ven seriamente afectados por ello.

Es, por tanto, necesario incluir el uso del tiempo en el análisis de los regímenes de bienestar desde la perspectiva de género, ya que nos permite observar la imagen completa que muestra como el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado está en la raíz de la desigualdad de género en todos los países explicando, en gran medida, y retroalimentando la que se produce en el mercado. Los datos sobre el uso del tiempo muestran que las mujeres y los hombres, simplemente a causa de su género, se enfrentan a restricciones y condicionamientos sociales diferentes que limitan sus decisiones, libertad, capacidades y funcionamientos. Sin embargo, las diferentes combinaciones en la provisión de bienestar por parte del Estado, el mercado, la familia y la sociedad civil en cada país dan lugar a distintos modelos de familia y de relaciones de género. De hecho, el grado de desigualdad observado varía entre países y grupos de países.

Los países europeos para los cuales tenemos datos homogéneos de las Encuestas Armonizadas Europeas sobre el Empleo del Tiempo pueden agruparse en cuatro *clusters* de acuerdo con la desigualdad de género en el uso del tiempo. Los países se agrupan de un modo ligeramente distinto del de los *clusters* originales de Esping-Andersen y otras clasificaciones de regímenes de género como, por ejemplo, la de Lewis (1992). Los grupos así forma-

dos muestran lo importante que es el desarrollo institucional del pasado a la hora de explicar las desigualdades de género actuales y prueban que se pueden obtener resultados semejantes a partir de procesos diferentes.

Los diversos entornos institucionales y estructuras del mercado laboral explican los diferentes *clusters* obtenidos. El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado es un obstáculo para la expansión del empleo femenino. De hecho, los países con la distribución más desigual de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado son los que muestran tasas de actividad femenina más bajas: España e Italia, en el anillo mediterráneo, y Estonia, representando a la antigua Unión. En el otro extremo, encontramos algunos sistemas de bienestar orientados hacia la provisión de servicios estatales y prestaciones para la mayoría de la población y con altas tasas de actividad femenina. Estos sistemas tienen la distribución más igualitaria de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y también de tiempo total de trabajo por géneros. Es el caso de Suecia, Noruega y Finlandia en nuestro análisis *cluster*.

Estas conclusiones nos permiten elaborar algunas recomendaciones para el diseño de políticas públicas centradas en la importancia de las encuestas sobre el uso del tiempo y en la necesidad de mejorar la calidad del cuidado sin reducir el bienestar y la autonomía de las mujeres. La naturaleza y amplitud de las elecciones que pueden afrontar mujeres y hombres al progresar en la igualdad de género depende de cómo las políticas públicas gestionan la cuestión del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y de en qué medida las mujeres son capaces de lograr su autonomía financiera a través de la participación en el mercado laboral.

De hecho, sin derechos políticos y sin acceso a la esfera pública las mujeres no pueden ni siquiera participar en debates sobre políticas sociales y sobre un mercado laboral menos discriminatorio. Si el dar poder a las mujeres sirve para crear una configuración del diamante de cuidado más favorable en lo que se refiere a relaciones de género e igualdad, seremos testigos de una mejora en países como España, donde una reciente ley de igualdad de género ha asegurado la presencia de mujeres en

todas las instituciones y posiciones de poder. En contraste, podría darse un deterioro en algunos países de Europa del Este, donde se está produciendo un retorno a la concepción tradicional de la familia.

Nuestros resultados indican que todavía necesitamos invertir un presupuesto importante en servicios sociales y políticas de igualdad de oportunidades para reducir realmente la desigualdad de género, especialmente en relación con el permiso de paternidad no transferible de los hombres. Se requiere una clara preferencia por la inversión en servicios sociales en lugar de por las transferencias directas. En esta imagen, la concienciación y la educación deben desempeñar un papel clave en el cambio de las normas sociales y de la concepción tradicional de la familia, ya que la participación de las mujeres en el mercado, aunque mejora las desigualdades en el uso de los tiempos, no las elimina. Por tanto, las mejoras que vayan encaminadas a reducir la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo han de tener también en cuenta las diferencias en el trabajo total que existen entre mujeres y hombres, así como el acceso a servicios sociales.

Apéndice

CUADRO 3.A.1: Actividades domésticas no remuneradas de mujeres y hombres de entre 20 y 74 años

a) Mujeres

	Cluster 1			Cluster 2						Cluster 3			Cluster 4									
	España	Estonia	Italia	Alemania	Bélgica	Francia	Hungría	Polonia	Reino Unido	Finlandia	Noruega	Suecia	Eslovenia	Letonia	Lituania							
	h:m	%	h:m	h:m	%	h:m	%	h:m	%	h:m	%	h:m	%	h:m	%							
Trabajo doméstico y de cuidado	4:55	96	5:02	98	4:30	97	4:58	97	4:15	97	3:56	98	3:47	98	3:42	98	4:58	97	3:56	95	4:29	99
Preparación de comidas	1:20	87	1:21	90	1:06	84	1:27	84	0:59	87	0:55	86	0:50	88	0:50	87	1:25	85	1:06	84	1:18	96
Fregado vajilla	0:29	66	0:26	73	0:20	57	0:30	75	0:18	62	0:15	58	0:21	66	0:21	69	0:28	71	0:22	63	0:22	81
Mantenimiento del hogar	1:01	53	1:30	53	1:08	57	0:47	48	0:50	50	0:49	36	0:36	32	0:32	32	0:56	42	0:42	32	0:59	59
Lavado de ropa	0:11	30	0:15	24	0:07	21	0:19	26	0:11	33	0:14	39	0:12	40	0:12	33	0:10	27	0:09	15	0:11	38
Plancha	0:12	20	0:08	14	0:15	23	0:12	17	0:11	22	0:05	13	0:04	14	0:05	12	0:16	25	0:03	8	0:04	16
Costura y otra confección	0:08	8	0:12	12	0:08	10	0:02	1	0:05	5	0:10	11	0:11	10	0:03	4	0:07	7	0:08	8	0:10	15
Jardinería	0:03	4	0:14	13	0:09	12	0:19	13	0:10	12	0:08	11	0:09	16	0:10	22	0:25	23	0:20	14	0:15	16
Construcción y reparaciones	0:01	2	0:03	3	0:04	5	0:02	1	0:04	6	0:04	6	0:04	5	0:04	7	0:02	3	0:01	1	0:02	3
Compras y servicios	0:35	53	0:29	60	0:37	49	0:25	53	0:30	61	0:32	58	0:27	58	0:29	54	0:21	39	0:21	51	0:20	71
Cuidado de niños	0:30	23	0:34	42	0:28	28	0:35	26	0:33	28	0:28	25	0:34	31	0:29	30	0:29	24	0:22	25	0:25	26
Otro trabajo doméstico	0:24	27	0:09	0:08	0:13	0:08	0:20	0:12	0:18	0:16	0:19	0:25	0:20	0:23	0:25	0:19	0:19	0:20	0:20	0:25	0:25	0:23

Fuente: Encuestas Armonizadas Europeas sobre el Empleo del Tiempo (Eurostat).

CUADRO 3.A.1 (cont.): Actividades domésticas no remuneradas de mujeres y hombres de entre 20 y 74 años

b) Hombres

	Cluster 1						Cluster 2						Cluster 3						Cluster 4											
	España		Estonia		Italia		Alemania		Bélgica		Francia		Hungria		Polonia		Reino Unido		Finlandia		Noruega		Suecia		Eslovenia		Letonia		Lituania	
	h:m	%	h:m	%	h:m	%	h:m	%	h:m	%	h:m	%	h:m	%	h:m	%	h:m	%	h:m	%	h:m	%	h:m	%	h:m	%	h:m	%	h:m	%
Trabajo doméstico y de cuidado	1:37	72	2:48	87	1:35	70	2:21	88	2:38	90	2:22	81	2:40	86	2:22	87	2:18	88	2:16	90	2:22	93	2:29	92	2:40	82	1:50	76	2:09	93
Preparación de comidas	0:19	44	0:22	45	0:11	28	0:16	46	0:22	53	0:18	40	0:14	32	0:25	57	0:26	62	0:21	58	0:23	66	0:25	64	0:17	33	0:15	35	0:20	49
Fregado vajilla	0:04	15	0:06	24	0:05	17	0:08	31	0:10	35	0:06	20	0:04	15	0:06	22	0:09	34	0:04	20	0:08	32	0:10	42	0:04	13	0:04	15	0:04	23
Mantenimiento del hogar	0:13	36	0:36	15			0:25	21	0:21	0:22	0:22	0:28	0:28	0:29	0:29	0:20	0:20	0:20	0:34	0:19	0:19	0:20	0:20	0:32	0:27	0:27	0:39			
Lavado de ropa	0:01	3	0:02	3	0:00	1	0:02	6	0:02	5	0:01	2	0:01	2	0:01	4	0:02	6	0:02	8	0:02	8	0:03	8	0:00	2	0:01	1	0:01	4
Plancha	0:00	1	0:00	1	0:00	0	0:01	2	0:01	3	0:01	2	0:00	1	0:01	2	0:02	5	0:00	2	0:00	2	0:01	2	0:00	1	0:00	1	0:01	2
Costura y otra confección	0:00	0	0:00	0	0:00	0	0:00	0	0:00	0	0:00	0	0:00	0	0:00	0	0:00	0	0:00	0	0:00	0	0:00	0	0:01	0	0:00	0	0:00	1
Jardinería	0:09	6	0:12	9	0:15	11	0:10	11	0:17	16	0:18	15	0:31	17	0:12	11	0:12	12	0:06	7	0:10	13	0:11	12	0:32	21	0:16	10	0:11	12
Construcción y reparaciones	0:06	7	0:33	27	0:06	7	0:18	19	0:24	21	0:32	23	0:17	11	0:19	16	0:17	16	0:21	20	0:23	19	0:20	19	0:24	21	0:17	14	0:17	30
Compras y servicios	0:19	30	0:21	40	0:22	36	0:28	42	0:26	44	0:27	36	0:16	32	0:21	40	0:24	38	0:26	50	0:21	49	0:22	44	0:16	28	0:12	29	0:13	51
Cuidado de niños	0:12	13	0:11	25	0:11	15	0:10	14	0:19	25	0:09	14	0:15	16	0:16	18	0:12	16	0:11	14	0:17	21	0:16	22	0:12	13	0:04	8	0:07	16
Otro trabajo doméstico	0:14		0:25		0:10		0:21		0:16		0:07		0:34		0:12		0:14		0:11		0:19		0:22		0:22		0:14		0:16	

Fuente: Encuestas Armonizadas Europeas sobre el Empleo del Tiempo (Eurostat).

Bibliografía

- AGUIAR, Mark, y Erik HURST. «Measuring trends in leisure: the allocation of time over five decades». *The Quarterly Journal of Economics* 122, 3 (2007): 969-1006.
- AKERLOF, George, A. y Rachel KRANTON. «Economics and identity». *The Quarterly Journal of Economics* 140 (2000): 715-753.
- ÁLVAREZ, Begoña y Daniel MILES. «Husbands' housework time: does wives' paid employment make a difference?». *Investigaciones Económicas* 30, 1, (2006): 5-31.
- BENERÍA, Lourdes. «El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado». *Revista Internacional del Trabajo* 118, 3 (1999): 321-346.
- BRINES, Julie. «Economic dependency, gender and the division of labor at home». *The American Journal of Sociology* 100 (1994): 652-688.
- BORCHORST, Anette. «The Scandinavian Welfare States –Patriarchal, Gender Neutral or Woman-friendly». *International Journal of Contemporary Sociology* 31 (1994): 1-23.
- BORCHORST, Anette, y Birte SIIM. «Women and the Advanced Welfare State –A New Kind of Patriarchal Power?». En Anne Sassoon ed. *Women and the State. The Shifting Boundaries of Public and Private*. Londres: Hutchison (1987): 128-157.
- BUDLENDER, Debbie. «The Statistical Evidence on Care and Non-Care across Six Countries», Gender and Development Program Paper 4. Ginebra: United Nations Research Institute for Social Development, 2008.
- CARRASCO, Cristina. *El trabajo doméstico y la reproducción social*. Madrid: Instituto de la Mujer, 1992.
- . ed. *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria, 1999.
- . ed. *Tiempos, trabajos y género*. Barcelona: Edicions Universitat Barcelona, 2001.
- CARRASCO, Cristina, Mario DOMÍNGUEZ AMORÓS, y Maribel MAYORDOMO. *El treball de les dones a Catalunya. Cap a una igualació creixent?: estudi a partir de la informació de l'Enquesta d'Ús del Temps, 2002-2003*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, 2005.
- CHIAPPORI, Pierre-Andre. «Rational household labor supply». *Econometrica* 56 (1988): 63-89.
- . «Collective labor supply and welfare». *Journal of Political Economy* 100 (1992): 437-467.
- COMISIÓN EUROPEA. *Guidelines on European Harmonised Use Time Surveys*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2004.
- DE VILLOTA, Paloma. «Fiscal discrimination by gender in Europe». En Bernard Harris, Lina Gálvez y Helena Machado, eds. *Gender and Wellbeing in Europe. Historical and contemporary perspectives*. Aldershot: Ashgate (2009): 141-156.
- DURÁN, María Ángeles. «El trabajo no remunerado en la familia». *Arbor* 176, 694, (2003): 239-267.
- . *El valor del tiempo*. Madrid: Espasa Calpe, 2007.
- ELSON, Diane, ed. *Male Bias in the Development Process*. Manchester: Manchester University Press, 1991.

- . «Gender Awareness in Modelling Structural Adjustment». *World Development* 23, 11 (1995): 1851-1868.
- . «Labor markets as gendered institutions: equality in efficiency and empowerment issues». *World Development* 27, 3 (1999): 611-627.
- . «Unpaid Work, the Millennium Development Goals, and Capital Accumulation». Ponencia presentada en la conferencia *Unpaid Work and the Economy: Gender, Poverty and the Millennium Development Goals* organizada por el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas y The Levy Economics Institute of Bard College en Annandale-on-Hudson. (Nueva York, 1-3 de octubre del 2005).
- ESPING-ANDERSEN, Gosta. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton (NJ): Princeton University Press, 1990.
- . «La reconstrucción de los Estados de bienestar en Europa». En J. A. Herce y J. F. Jimeno, eds. *Mercados de trabajo, inmigración y Estado del bienestar. Aspectos económicos y debate político*. Sevilla: FEDEA y CEA, 2001: 73-98.
- EUROSTAT. *How Europeans spend their time: Everyday life of women and men*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2004.
- . *Employment and unemployment (Labour Force Survey, LFS)*. Datos del 2006. Base de datos disponible en Internet en: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database (consulta: 5 de marzo del 2009).
- . *Income and living conditions indicators*. Disponible en Internet en: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database (consulta: 5 de marzo del 2009).
- FERNÁNDEZ CORDÓN, José Antonio, y Constanza TOBÍO. *Andalucía. Dependencia y solidaridad en las redes familiares*. Sevilla: Instituto de Estadística de Andalucía, 2006.
- FLORO, María Sagrario. «Economic restructuring, gender and the allocation of time». *World Development* 23, 11 (1995): 1913-1929.
- FODOR, Éva. «Women at work. The status of women in the labour markets of the Czech Republic, Hungary and Poland». UNRISD Occasional Paper 3, Ginebra: United Nations Research Institute for Social Development, febrero 2005.
- FOLBRE, Nancy. *Valuing Children. Rethinking the Economics of the Family*. Cambridge (MA): Harvard University Press, 2008.
- FOLBRE, Nancy, y Julie A. NELSON. «For love or for money-or both?». *Journal of Economic Perspectives* 14 (2000): 123-140.
- GÁLVEZ, Lina. «Breadwinning Patterns and Family Exogenous Factors: Workers at the Tobacco Factory of Seville During the Industrialization Process (1887-1945)». *The International Review of Social History* 5 (1997): 87-128.
- GÁLVEZ, Lina y Óscar MARCENARO. «Conciliación, un reto para los hogares andaluces». *Actual* 26, Sevilla: Fundación Centro de Estudios Andaluces, 2008.
- GÁLVEZ, Lina, Paula RODRÍGUEZ, y Mónica DOMÍNGUEZ. «When do market and nonmarket working time uses start to be different by gender?». Ponencia presentada en la conferencia anual organizada por Internacional Association for *Feminist Economics*. (Torino, 19-21 de junio del 2008).
- GÁLVEZ, Lina, Paula RODRÍGUEZ, Mónica DOMÍNGUEZ, y Yolanda REBOLLO. *Aprendiendo a trabajar y a cuidar de forma diferenciada: género y capacidad en los jóvenes andaluces*. Sevilla: Fundación Centro de Estudios Andaluces, 2008.

- GERSHUNY, Jonathan, y Oriel SULLIVAN. «Time Use, Gender, and Public Policy Regimes». *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 10, 2, (2003): 205-228.
- GLASS, Christy y Éva FODOR. «From Public to Private Maternalism? Gender and Welfare in Poland and Hungary after 1989». *Social Politics* 14, 3 (2007): 323-350.
- GORNICK, Janet C. y Jerry A. JACOBS. «Gender, the Welfare State and Public Employment: A Comparative Study of Seven Industrialized Countries». *American Sociological Review* 63 (1998): 688-710.
- HARRIS, Bernard y Paul BRIDGEN. «Introduction: the “mixed economy of welfare” and the historiography of welfare provision». En B. Harris y P. Bridgen, eds. *Charity and mutual aid in Europe and North America since 1800*. Nueva York: Routledge (2007): 1-18.
- HERNES, Helga. *Welfare State and Woman Power*. Oslo: Norway University Press, 1987.
- HIRWAY, Indira. «Equal sharing of responsibilities between women and men: some issues with reference to labour and employment». Expert Paper EGM/ESOR/2008/EP.2, Nueva York: Naciones Unidas (Department of Economic and Social Affairs), 2008.
- HUFTON, Olwen. «La investigación europea sobre tiempo y género». *Revista Internacional de Sociología* 18 (1997): 83-98.
- INE (Instituto Nacional de Estadística). *Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003*. Madrid, 2004.
- . *Encuesta de la Población Activa*. Madrid, 2005.
- ISER (Institute for Social and Economic Research). *Taking the long view 2007-2008*. Colchester, 2008. Disponible en Internet en: <http://www.iser.essex.ac.uk/publications/iser-reports/2007-8/time-use> (consulta: 29 de mayo de 2009).
- IVERSEN, Torben, y Frances ROSENBLUTH. «The Political Economy of Gender: Explaining Cross-National Variation in the Gender Division of Labor and the Gender Voting Gap». *American Journal of Political Science* 50, 1 (2006): 1-19.
- JOESCH, Jutta M., y Katharina SPIESS. «European mothers' time spent looking after children. Differences and similarities across nine countries». *International Journal of Time Use Research* 3, 1 (2006): 1-27.
- LAAT, Joost, y Almudena SEVILLA SANZ. «Working women, men's home time and lowest-low fertility». Documento de Trabajo 2006-23. Colchester: Institute for Social and Economic Research, 2006.
- LEWIS, Jane. «Gender and the Development of Welfare Regimes». *Journal of European Social Policy* 3 (1992): 159-173.
- MORENO MÍNGUEZ, Almudena. *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa*. Madrid: CIS, 2007.
- MÓSESDÓTTIR, Lilja. «The State and the Egalitarian, Ecclesiastical and Liberal Regimes of Gender Relations». *The British Journal of Sociology* 46, 4 (1995): 623-642.
- NAVARRO, Vicenç. *Bienestar insuficiente, democracia incompleta: sobre lo que no se habla en nuestro país*. 3.^a ed., Barcelona: Anagrama, 2003.
- NUSSBAUM, Martha C. *Las mujeres y el desarrollo humano*. Barcelona: Herder, 2002.
- NYBERG, Anita. «Parental Leave, Public Childcare and the Dual Earner/Dual Carer-Model in Sweden». Discussion Paper, Estocolmo: National Institute for Working Life, 2004. Disponible en Internet en: <http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/sweden04/disspapSWE04.pdf> (consulta: 7 de mayo de 2009).

- OCDE. *OECD Fact book 2006: Economic, environmental and social statistics*. París: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, 2006.
- O'CONNOR, Julia. «Gender, Class and Citizenship in the comparative analysis of Welfare State Regimes: Theoretical and Methodological Issues». *The British Journal of Sociology* 44, 3 (1993): 501-518.
- ORLOFF, Ann. «Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States». *American Sociological Review* 58 (1993): 303-328.
- . «Gender in the Welfare State». *Annual Review of Sociology* 22 (1996): 51-78.
- PICCHIO, Antonella. «Un enfoque macroeconómico "ampliado" de las condiciones de vida». En Cristina Carrasco, ed. *Tiempos, trabajos y género*, Barcelona: Publicacions i Edicions Universitat de Barcelona (2002): 15-37.
- RAZAVI, Shahra. «The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options». Gender and Development Paper 3. Ginebra: United Nations Research Institute for Social Development, 2007.
- REID, Margaret G. *The Economics of Household Production*. Nueva York: John Wiley, 1934.
- ROBEYNS, Ingrid. «Sen's capability approach and gender inequality: selecting relevant capabilities». *Feminist Economics* 9, 2-3 (2003): 61-92.
- RUESCHMEYER, Marilyn. *Women in the Politics of Post-Communist Eastern Europe*. Armonk (NY) y Londres: ME Sharpe, 1998.
- SAINSBURY, Diane. *Gendering welfare states*. Londres: Sage Publications, 1994.
- . *Gender, Equality and Welfare Status*. Cambridge: Cambridge University Press, 1996.
- . *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford: Oxford University Press, 1999.
- . «Gendering Dimensions of Welfare States». En Janet Fink, Gail Lewis y David Clarke, eds. *Rethinking European Welfare*. Londres: Sage Publications (2001): 115-129.
- SARASÚA, Carmen y Lina GÁLVEZ. *¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Alicante: Universidad de Alicante, 2003.
- SAXONBERG, Steven y Dorota SZELEWA. «The Continuing Legacy of the Communist Legacy? The development of family policies in Poland and the Czech Republic». *Social Politics* 14, 3 (2007): 351-379.
- SEN, Amartya. *Commodities and Capabilities*. Amsterdam: North-Holland, 1985.
- . «Gender and cooperative conflicts». En Irene Tinker eds. *Persistent inequalities: Women and Work Development*. Nueva York: Oxford University Press (1990): 123-149.
- STRANGE, Susan. *La retirada del Estado*. Barcelona: Icaria-Intermon Oxfam, 2001.
- TEPLOVA, Tatayana. «Welfare State Transformation, Childcare, and Women's Work in Russia». *Social Politics* 14, 3 (2007): 284-322.
- THRELFALL, Monica, Christine COUSINS y Celia VALIENTE. *Gendering Spanish Democracy*. Oxon: Routledge, 2005.
- TRIFILETTI, Rosanna. «Southern European welfare regimes and the worsening position of women». *Journal of European Social Policy* 9, 1 (1999): 49-64.
- VON WAHL, Angelika. «Liberal, Conservative, Social Democratic, or... European? The European Union as Equal Employment Regime». *Social Policy* 12, 1 (2005): 67-95.

4. Discriminación social e igualdad de oportunidades

Francisco J. Goerlich Gisbert

Universidad de Valencia e Ivie

Antonio Villar

Universidad Pablo de Olavide e Ivie

4.1. Introducción

El problema general que queremos abordar es el de medir la discriminación de los grupos sociales a partir de una distribución de renta dada. La idea de base es que las diferencias de rentas observadas corresponden a dos diferentes causas. Una, las retribuciones que los mercados aplican a las características económicas de los individuos (distintas habilidades o cualificaciones, diferentes responsabilidades, naturaleza de la actividad económica desarrollada, etc.). Otra, la desigualdad atribuible a aspectos demográficos o sociológicos que debieran ser independientes del proceso de generación de rentas (sexo, etnia, entorno familiar, etc.). Hablaremos de *discriminación* para referirnos a la desigualdad de este segundo tipo.

Conviene señalar desde el principio que, en un contexto dinámico, estas dos causas que explican las diferencias de renta no son completamente independientes. En particular, puede ocurrir que existan condicionantes de grupo social que afecten a las características socioeconómicas alcanzables por los individuos. Este enfoque excede al objeto de nuestro análisis, de naturaleza eminentemente estática, pero conviene tenerlo presente a la hora de interpretar los resultados que obtenemos, porque, en ocasiones, este tipo de *discriminación secundaria* es en realidad más importante que la otra.¹

¹ Un ejemplo bien conocido en este contexto es el relativo a la discriminación de las mujeres en el mercado laboral. La discriminación salarial es relativamente pequeña. Las diferencias importantes están en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo (tasa de actividad) y en el tipo de sectores y tipos de actividad que desempeñan. A pesar de todo, es importante poder discernir y cuantificar las diferentes causas, si queremos ser capaces de diseñar medidas que combatan la segregación.

El análisis que desarrollamos toma algunas ideas de la literatura sobre *igualdad de oportunidades* (v. Parfit 1984; Roemer 1993, 1998; Peragine 2000, 2002; Ruiz-Castillo 2003; Villar 2005; Chechi y Peragine 2005; García Pérez y Villar 2006; y Goerlich y Villar 2009, cap. 15). Según este enfoque, la distribución de la renta puede entenderse como resultado de dos efectos diferentes: el esfuerzo y las oportunidades. El esfuerzo está vinculado con la responsabilidad y se refiere al resultado de decisiones individuales, libremente adoptadas. Las oportunidades describen las circunstancias de los individuos que están fuera de su esfera de decisión (dotación genética, sexo, raza, procedencia familiar, etc.). El principio de igualdad de oportunidades establece que una sociedad justa debe compensar a los agentes por las diferencias en las oportunidades, pero no por aquellas que resultan de sus decisiones libres, tomadas en pie de igualdad.

Nuestro concepto de discriminación se puede entender así como una traslación de la medición de la *desigualdad de oportunidades* entre los grupos sociales. Para desarrollar este análisis, consideramos una sociedad cuyos miembros pueden clasificarse en distintos grupos sociales, definidos en función de elementos demográficos o sociológicos (v. g. sexo), y que, a su vez, pueden diferir en sus características económicas (v. g. cualificación). Diremos que dos agentes son de la misma clase cuando tienen las mismas características económicas. Y diremos que dos agentes pertenecen al mismo grupo social cuando presentan los mismos atributos demográficos o sociales.

La estrategia de análisis es la siguiente. En primer lugar, determinamos una forma de evaluar socialmente las distribuciones de renta, tomando en cuenta la renta total y la dispersión de la misma. Para ello, en un desarrollo que presentamos en el apéndice a este capítulo, caracterizamos un indicador que asocia a cada distribución de renta la renta igualitaria equivalente (la renta total descontada por la desigualdad), tomando el primer índice de Theil como el índice de desigualdad preferente. A continuación, se extienden las propiedades de descomponibilidad del índice de desigualdad a la función de evaluación social. En tercer lugar, se define una partición de la sociedad en secciones, dadas por las clases y los grupos sociales, y se aplica la descomponibilidad de la

función de evaluación social a esta partición. Finalmente, se selecciona aquella parte de la evaluación que recoge el efecto de la desigualdad entre los grupos sociales exclusivamente, aspecto que identificamos con la idea de discriminación.

La idea de usar indicadores aditivamente descomponibles para tener una medida de la segregación aparece ya en los trabajos de Theil y Finizza (1971), Fuchs (1975) y, más en la línea de nuestra propuesta, en Mora y Ruiz Castillo (2003, 2006). Esta vía de medición de la discriminación es complementaria de la aproximación econométrica más convencional, basada en la estimación de ecuaciones de salarios, tal y como se ilustra en el capítulo 1.

Proponemos aquí dos medidas de discriminación: una corresponde a la pérdida agregada de bienestar que se deriva del tratamiento asimétrico de los grupos sociales a través de las diferentes clases. La otra proporciona un indicador de la discriminación sufrida por un grupo social.

Completamos el trabajo proporcionando una aplicación empírica al mercado laboral español, desde el punto de vista de la discriminación en razón del género.

4.2. El modelo de referencia

El problema básico que queremos abordar inicialmente es el de evaluar la distribución de la renta en una sociedad compuesta por n individuos *homogéneos*. Por *homogéneos* queremos decir que presentan características similares desde el punto de vista del proceso de generación de rentas (formación, habilidades, experiencia, etc.), aunque puedan diferenciarse por otros criterios sociodemográficos (lugar de residencia, sexo, etnia, etc.).

Para efectuar esta evaluación definimos una *función de evaluación social* (FES), $W: \mathbb{R}_+^n \rightarrow \mathbb{R}$, como una función que asocia números reales a las distintas distribuciones de renta. La forma y características de esta función reflejan los juicios de valor que introducimos en el análisis. En particular, y por razones que se argumentan detalladamente en el apéndice 4.1, adoptamos la siguiente forma funcional:

$$W_i(\mathbf{x}) = X[1 - I(\mathbf{x})] \quad (4.1)$$

donde $X = n \mu(\mathbf{x})$ es la renta total e $I(\mathbf{x})$ representa un índice de desigualdad que mide la dispersión en la distribución de la renta. De este modo, identificamos la valoración social de una distribución de renta \mathbf{x} con la *renta agregada ajustada por la desigualdad*. O, dicho de otro modo, la valoración social de una distribución de renta toma como medida la renta agregada, X , a la que le descuenta la fracción $XI(\mathbf{x})$, que corresponde a la pérdida de bienestar debida a la desigualdad. Llamaremos simplemente *renta ajustada* a este valor $W_i(\mathbf{x}) = X[1 - I(\mathbf{x})]$.

Para hacer de esta fórmula un instrumento analítico que nos permita expresar la pérdida de bienestar debida a la desigualdad, en función de los grupos sociales que constituyen nuestra sociedad de referencia, conviene elegir un índice de desigualdad que resulte *descomponible*. Es decir, que nos permita expresar la desigualdad total como la suma de dos componentes diferenciados: 1) la desigualdad existente *dentro* de cada uno de los grupos (desigualdad *intragrupos*); y 2) la desigualdad existente *entre* los diferentes grupos (desigualdad *intergrupos*).

El índice de Theil resulta ser el índice de desigualdad más adecuado para este propósito, como se establece formalmente en el apéndice. Tendremos así que nuestra función de evaluación social viene dada por:

$$W(\mathbf{x}) = X[1 - T(\mathbf{x})]$$

donde $T(\mathbf{x}) = (1/n) \sum_{i=1}^n (x_i/\mu(\mathbf{x})) \log (x_i/\mu(\mathbf{x}))$ es el (primer) índice de desigualdad de Theil (1967), que puede entenderse como una función general de distancia que mide la divergencia entre la participación de la renta y la participación de la población y pondera dichas divergencias por las proporciones de renta.

Supongamos ahora que debemos evaluar la distribución de renta en una sociedad N compuesta por n individuos cuya distribución de renta viene dada por el vector $\mathbf{x} = (x_1, x_2, \dots, x_n)$. Supongamos, además, que esta sociedad está compuesta por G grupos diferentes, $g = 1, 2, 3, \dots, G$. Esta división de la sociedad en grupos se realiza en función de algún criterio independiente del proceso de generación de las rentas. Denotaremos por n_g el

número de individuos del grupo g y por $\mathbf{x}^g = (x_1^g, x_2^g, \dots, x_{n_g}^g)$ su vector de rentas. La distribución de renta de la sociedad N puede expresarse ahora como $\mathbf{x} = (\mathbf{x}^1, \mathbf{x}^2, \dots, \mathbf{x}^G)$. Sea $\boldsymbol{\mu} = (\mu_1, \mu_2, \dots, \mu_G)$ el vector de rentas medias de cada grupo, siendo μ_g la renta media del grupo g , $\mathbf{n} = (n_1, n_2, \dots, n_G)$ el vector del número de individuos de cada grupo, y sea $\mathbf{1}^g$ un vector unitario con n_g componentes.

Con esta notación, la media global, μ , es una suma ponderada de las medias de los diferentes grupos, donde la ponderación viene dada por la importancia demográfica de cada grupo, $\mu = \sum_{g=1}^G (n_g/n) \mu_g$, y la renta total, X , puede escribirse como

$$X = n\boldsymbol{\mu} = \sum_{g=1}^G n_g \mu_g = \sum_{g=1}^G \sum_{i=1}^{n_g} x_i^g$$

La descomposición del primer índice de Theil viene dada por:

$$\begin{aligned} T(\mathbf{x}) &= \sum_{g=1}^G \frac{n_g \mu_g}{n\boldsymbol{\mu}} T(\mathbf{x}^g) + \sum_{g=1}^G \frac{n_g \mu_g}{n\boldsymbol{\mu}} \log \frac{\mu_g}{\mu} \\ &= \frac{1}{n\boldsymbol{\mu}} \sum_{g=1}^G n_g \mu_g \left[T(\mathbf{x}^g) + \log \frac{\mu_g}{\mu} \right] \end{aligned}$$

Sustituyendo esta expresión en la función de evaluación social (4.1) obtenemos:

$$\begin{aligned} W(\mathbf{x}) &= n\boldsymbol{\mu}(1 - T(\mathbf{x})) \\ &= n\boldsymbol{\mu} - \sum_{g=1}^G n_g \mu_g \left[T(\mathbf{x}^g) + \log \frac{\mu_g}{\mu} \right] \\ &= \sum_{g=1}^G n_g \mu_g \left[1 - T(\mathbf{x}^g) - \log \frac{\mu_g}{\mu} \right] \tag{4.2} \\ &= \sum_{g=1}^G n_g \mu_g (1 - T(\mathbf{x}^g)) - \sum_{g=1}^G n_g \mu_g \log \frac{\mu_g}{\mu} \end{aligned}$$

De esta forma, la valoración social de la distribución de la renta, \mathbf{x} , podemos expresarla como la diferencia entre dos componentes. El primero es el componente intragrupos,

$$V(\mathbf{x}) = \sum_{g=1}^G n_g \mu_g (1 - T(\mathbf{x}^g))$$

que recoge la suma de las valoraciones sociales de las distribuciones de renta dentro de cada uno de los grupos, incorporando la pérdida de bienestar debida a la desigualdad dentro de cada grupo.

El segundo es el componente intergrupos,

$$\gamma(\boldsymbol{\mu}) = \sum_{g=1}^G n_g \mu_g \log \frac{\mu_g}{\mu}$$

que recoge el efecto de la desigualdad entre los distintos grupos. Este componente no es más que la suma ponderada del logaritmo de las medias de los grupos en relación con la media total, con ponderaciones iguales a las rentas totales de cada uno de los grupos.

Así pues, podemos escribir en forma resumida:

$$\begin{aligned} W(\mathbf{x}) &= n\mu(1 - T(\mathbf{x})) \\ &= V(\mathbf{x}) - \gamma(\boldsymbol{\mu}) \end{aligned} \tag{4.3}$$

Adviértase que, por construcción, $\gamma(\boldsymbol{\mu})$ será siempre positivo o nulo y describe la pérdida de bienestar, medida en términos monetarios, debida a la desigualdad *entre* los grupos. Dicho de otro modo, la subvención que deberíamos dar a esta sociedad para que consiguiera disfrutar del nivel de bienestar asociado a su nivel de renta per cápita, si la renta media fuera la misma para todos los grupos que conforman la sociedad, manteniendo intacta la distribución dentro de cada uno de los grupos.

4.3. Distribución de la renta en una población con agentes heterogéneos

Supongamos ahora que tenemos que evaluar la distribución de la renta en una población con agentes *heterogéneos*. La heterogeneidad se refiere a que los agentes pueden presentar características diferenciadas en aspectos que los mercados valoran de forma distinta. Podemos pensar en variables tales como niveles educativos, rama de actividad en la que trabajan, tipo de ocupación, categoría profesional, etc. Diremos que dos individuos pertenecen a la misma *clase* cuando presentan las mismas características.

En este contexto la renta de cada individuo puede entenderse como reflejo de su *clase* y de su *grupo social*. La clase a que pertenece un individuo resume aquellas características económicas que reflejan, en buena medida, las diferencias de productividad: tipo de trabajo elegido, la educación alcanzada, el número de horas trabajadas, la intensidad y dedicación en el trabajo, etc. Estas características pueden asociarse a las decisiones presentes y pasadas de los agentes. El grupo social, por su parte, refleja las *circunstancias* o las *oportunidades de partida* del individuo. Se trata de variables que están fuera de su control, tales como su dotación genética, raza, sexo, características socioeconómicas y culturales de la familia, etc.

El objeto central de nuestro análisis es poder determinar el peso que en la distribución de la renta tienen los distintos tipos de variables. Queremos separar la dispersión de la renta asociada a la remuneración diferencial que el mercado hace de las características de los agentes de aquella que viene asociada a los grupos sociales. Hablaremos de *discriminación* para referirnos a este último tipo de desigualdad.

Formalicemos ahora estas ideas en términos del modelo de evaluación de rentas que hemos presentado.

Consideremos una sociedad $N = \{1, 2, \dots, n\}$ compuesta por G grupos sociales diferentes, que identificamos genéricamente mediante el subíndice g , $g = 1, 2, \dots, G$. Cada uno de estos grupos sociales está formado por aquellos individuos de N con idénticas circunstancias (iguales oportunidades). Supondremos que hay C clases, que identificamos mediante el subíndice c . Llamaremos *sección* al conjunto de individuos de la misma clase y el mismo grupo social.

La clase c , para $c = 1, 2, \dots, C$, presenta una distribución de renta dada por $\mathbf{x}^c = \bigcup_{g=1}^G \mathbf{x}^{g,c}$, donde $\mathbf{x}^{g,c}$ es la distribución de renta de los individuos del grupo g y clase c ; es decir, la distribución de la renta de la *sección* (g, c) .² Denotaremos por n_{gc} el número de indi-

²Para una partición lo suficientemente fina, las diferencias en las rentas de los individuos de una misma celda debieran ser únicamente producto del azar. En las aplicaciones empíricas no cabe esperar que se pueda observar una distribución perfectamente igualitaria en cada celda porque, además de los aspectos aleatorios del proceso de generación de rentas, difícilmente podremos contar con una partición en celdas lo suficientemente fina para garantizar este resultado. Por todo ello, no basaremos nuestro análisis en el supuesto de que todos los individuos de una misma celda poseen idéntica renta.

viduos del grupo social g y clase c , por $n_c = \sum_{g=1}^C n_{gc}$ el total de individuos en la clase c y por $n_g = \sum_{c=1}^C n_{gc}$ el total de individuos del grupo social g . Igualmente μ_{gc} indicará la media de la sección (g, c), μ_c la media de la clase c y μ_g la media del grupo social g .

Esta formulación permite establecer que las diferencias de renta en una clase reflejan las diferencias en las oportunidades que presentan los individuos de diversos grupos sociales, que es la noción de discriminación que queremos medir. La valoración social de la renta y las oportunidades puede realizarse ahora como una simple aplicación de la propiedad de descomponibilidad de la función de evaluación social:

$$\begin{aligned} W(\mathbf{x}) &= X(1 - T(\mathbf{x})) \\ &= \sum_{c=1}^C X_c (1 - T(\mathbf{x}^c)) - \sum_{c=1}^C n_c \mu_c \log \frac{\mu_c}{\mu} \quad (4.4) \\ &= V(\mathbf{x}) - \gamma(\boldsymbol{\mu}) \end{aligned}$$

El primer término de esta descomposición, $V(\mathbf{x})$, recoge la valoración social de la renta de las distintas clases. El segundo término, $\gamma(\boldsymbol{\mu})$, refleja la valoración social de la desigualdad debida a las diferencias de renta *entre* las distintas clases. Esta desigualdad deriva de las diferentes retribuciones del mercado a las características económicas de los agentes.

Para llegar a obtener una medición de la discriminación, en el sentido que estamos usando aquí (desigualdad en razón del grupo social), aplicamos nuevamente la propiedad de descomponibilidad al término $V(\mathbf{x})$ de la ecuación anterior. Observemos que cada uno de los índices parciales, $X_c (1 - T(\mathbf{x}^c))$, podemos considerarlo como una valoración social de la distribución de la renta \mathbf{x}^c en la clase c , considerada como una sociedad independiente, para $c = 1, 2, \dots, C$. Si descomponemos ahora este indicador, tomando los grupos sociales que constituyen la clase c como la partición relevante, tendremos:

$$X_c [1 - T(\mathbf{x}^c)] = \sum_{g=1}^G X_{gc} [1 - T(\mathbf{x}^{gc})] - \gamma(\mathbf{x}^c) \quad (4.5)$$

donde, \mathbf{x}^{gc} , X_{gc} , $T(\mathbf{x}^{gc})$, representan la distribución de la renta, la renta total y la desigualdad en la sección (g, c), respectivamente, para $c = 1, 2, \dots, C$. El término:

$$\gamma(\mathbf{x}^c) = \sum_{g=1}^G X_{gc} \log \frac{\mu_{gc}}{\mu_c}$$

describe la desigualdad *entre* las secciones de la clase c , que viene dada por la suma ponderada de las medias relativas (tomadas en logaritmos) de los diferentes grupos sociales en esa clase. Este término proporciona, pues, una medida de la discriminación en la clase c .

Si insertamos la expresión (4.5) en la (4.4) obtenemos:

$$\begin{aligned} W(\mathbf{x}) &= \sum_{g=1}^G \sum_{c=1}^C X_{gc} (1 - T(\mathbf{x}^{gc})) - \sum_{g=1}^G \sum_{c=1}^C X_{gc} \log \frac{\mu_{gc}}{\mu_c} - \sum_{c=1}^C X_c \log \frac{\mu_c}{\mu} \\ &= \underbrace{\sum_{g=1}^G \sum_{c=1}^C W(\mathbf{x}^{gc})}_{V(\mathbf{x})} - Q(\mathbf{x}) - \gamma(\boldsymbol{\mu}) \end{aligned} \tag{4.6}$$

Esta ecuación nos dice que la evaluación de una distribución de renta \mathbf{x} corresponde a la suma de las evaluaciones sociales de cada una de las celdas que componen la sociedad (definidas por las clases y los grupos sociales), $\sum_{g=1}^G \sum_{c=1}^C W(\mathbf{x}^{gc})$, con dos términos de descuento que recogen el coste social de la desigualdad.

El término de descuento $\gamma(\mathbf{x})$, ya conocido, mide la pérdida social debida a la desigualdad asociada a la diferente remuneración de las características económicas de los agentes.

El primer término de descuento,

$$Q(\mathbf{x}) = \sum_{g=1}^G \sum_{c=1}^C X_{gc} \log \frac{\mu_{gc}}{\mu_c} \tag{4.7}$$

mide la *pérdida social debida a la discriminación* (desigualdad de oportunidades). Esta pérdida corresponde a la suma ponderada de las desviaciones de las medias de las celdas con respecto a su clase, con pesos determinados por las correspondientes rentas de cada celda. Esta es la medida básica de discriminación que buscamos. La

medición de la discriminación mediante el indicador $Q(\mathbf{x})$ resulta directa e intuitiva, con una fundamentación teórica clara. Además, puede computarse con sencillez puesto que no requiere mucha información; en particular, no necesitamos conocer toda la distribución de la renta para calcularla.

Observación (4.1): Para interpretar correctamente el significado de $Q(\mathbf{x})$, como indicador de discriminación, debemos tener en cuenta que el término $\log(\mu_{gc}/\mu_c)$ será negativo cuando $\mu_{gc} < \mu_c$, y viceversa. Por tanto, aquellas celdas que presenten una media superior a la de su clase, reducen la valoración social, mientras que aquellas que presenten una inferior, la aumentan.

Dada una distribución de renta $\mathbf{x} \in \mathbb{R}_+^n$ la expresión $Q(\mathbf{x})$ mide el coste de la discriminación, entendido como el total de renta que la sociedad está perdiendo, como consecuencia de la desigualdad de oportunidades.

La función $Q(\cdot)$ es, pues, una métrica monetaria de evaluación de la discriminación social; como toda métrica monetaria, resulta dependiente de las unidades de medida. Ello sugiere definir un índice de discriminación en términos relativos: la ratio entre la pérdida de renta y alguna medida de renta. Una propuesta natural en este contexto es tomar como referencia la propia renta total.³ Formalmente:

$$L(\mathbf{x}) = \frac{Q(\mathbf{x})}{X} \quad (4.8)$$

El *índice de discriminación* $L(\mathbf{x})$ recoge la pérdida de renta que se deriva de la discriminación, por unidad de renta generada. Nos está diciendo, pues, que si no hubiera discriminación social, la renta que correspondería a esta sociedad no sería X sino:

$$X + Q(\mathbf{x}) = X[1 + L(\mathbf{x})]$$

³ Otras opciones son posibles. Por ejemplo, tomar como referencia la renta ajustada $W(\mathbf{x})$ o la renta ajustada descontando el factor de desigualdad entre clases, $V(\mathbf{x})$. Cualquiera de ellas permite una estimación relativa razonable, si bien tenemos que ser cuidadosos con la interpretación de las cifras que obtenemos.

Podemos definir ahora

$$\hat{L}(\mathbf{x}) = \frac{Q(\mathbf{x})}{X} \times 100 \quad (4.8')$$

como el índice que nos da porcentaje de renta perdida por la discriminación.

También podemos tomar como referencia, para efectuar otro tipo de comparaciones, la pérdida de renta media debida a la discriminación. Es decir:

$$\ell(\mathbf{x}) = \frac{Q(\mathbf{x})}{n} \quad (4.9)$$

4.3.1. El coste de la discriminación para un grupo social

El índice de discriminación $L(\mathbf{x})$ constituye una estimación de la pérdida de bienestar debida a la discriminación, por unidad de renta. Pero observemos, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, que se trata de una *evaluación global* compuesta por sumandos positivos (para los grupos por debajo de la media de su clase) y negativos (aquellos por encima). Es decir, no solo estamos computando la desventaja de los grupos discriminados negativamente, sino que también tomamos en cuenta la ganancia de los discriminados positivamente. Por ello, tiene también interés considerar el coste de la discriminación para cada grupo social (la discriminación experimentada).

Para efectuar este análisis partimos de la contribución al bienestar del grupo social g , según la expresión (4.8), y tomamos como referencia el valor:

$$V_g(\mathbf{x}) = \sum_{c=1}^C X_{gc} (1 - T(\mathbf{x}^{gc})) - \sum_{c=1}^C X_{gc} \log \frac{\mu_{gc}}{\mu_c} \quad (4.10)$$

Esta expresión nos dice que la contribución del grupo social g al bienestar viene dada por la suma de las rentas ajustadas de todas las celdas de ese grupo social, menos un término que mide la contribución del grupo social a la discriminación (dada por la suma ponderada de las desviaciones —en logaritmos— de las

medias de las clases en el grupo social g con respecto a las medias de las clases en la población).

Ahora podemos expresar la contribución media de un agente del grupo social g a la renta ajustada de ese grupo como:

$$v_g(\mathbf{x}) = x_g^e(\mathbf{x}) - d_g(\mathbf{x}) \quad (4.11)$$

donde

$$x_g^e(\mathbf{x}) = \sum_{c=1}^C \frac{n_{gc}}{n_g} \mu_{gc} (1 - T(\mathbf{x}^{gc}))$$

es la renta media ajustada del grupo social g , que viene dada por la suma ponderada de C términos, uno por cada clase, con pesos que corresponden a las participaciones de cada clase en la población del grupo social g . Cada uno de estos términos corresponde a la renta media ajustada de la clase c en el grupo social g .

Análogamente,

$$d_g(\mathbf{x}) = \sum_{c=1}^C \frac{n_{gc}}{n_g} \mu_{gc} \log \frac{\mu_{gc}}{\mu_c}$$

es una suma ponderada de C términos con pesos poblacionales. Cada uno de estos términos puede interpretarse como la compensación que la sociedad aplica a la clase c del grupo social g debido a la desigualdad de remuneraciones dentro de la clase. Podemos interpretar este componente como la renta que deberían percibir (respectivamente la renta que se debería detraer a) los agentes de la clase c en el grupo social g para compensar su situación relativa dentro de la clase. Por tanto, $d_g(\mathbf{x})$ es una medida de la discriminación media del grupo social (ya sea positiva o negativa): cuántos euros debemos dar (o quitar) al agente representativo del grupo social g para compensarle por la discriminación que sufre (o para reducir la ventaja que disfruta).⁴

⁴ Por su parte, podemos interpretar $v_g(\mathbf{x})$ como la renta per cápita estimada correspondiente al agente representativo del grupo social g , una vez que le hemos compensado por las características diferenciales. Se trata de una estimación no lineal que recuerda la aproximación econométrica en la que *controlamos* por características.

Podemos definir ahora el *índice de discriminación del grupo social* g como la ratio siguiente:

$$\rho_g(\mathbf{x}) = \frac{d_g(\mathbf{x})}{\mu_g(\mathbf{x})} \times 100 \quad (4.12)$$

Este índice nos dice cuál es la pérdida porcentual de renta per cápita del grupo g debida a la discriminación. O, dicho en otros términos, el porcentaje de renta que el individuo representativo del grupo social g gana injustamente (cuando es positivo) o pierde indebidamente (cuando es negativo) en la distribución de renta \mathbf{x} .

Observemos que, dada la naturaleza aditiva de la descomposición de nuestra función de evaluación social, podemos también calcular separadamente la discriminación de los individuos de una clase concreta pertenecientes a cada grupo social, singularizando la ecuación (4.9) adecuadamente. Para el caso de la clase c del grupo social g tendríamos:

$$\begin{aligned} V_{gc}(\mathbf{x}) &= X_{gc} \left[1 - T(\mathbf{x}^{gc}) - \log \frac{\mu_{gc}}{\mu_c} \right] \\ v_{gc}(\mathbf{x}) &= \mu_{gc} \left[1 - T(\mathbf{x}^{gc}) - \log \frac{\mu_{gc}}{\mu_c} \right] \\ &= x_{gc}^e(\mathbf{x}) - d_{gc}(\mathbf{x}) \end{aligned}$$

con

$$d_{gc}(\mathbf{x}) = \mu_{gc} \log \frac{\mu_{gc}}{\mu_c} .$$

4.4. Aplicación empírica: la discriminación en razón del género en el mercado de trabajo en España

Este apartado ofrece una aplicación de las ideas anteriores al análisis de la discriminación salarial en razón del género en el mercado de trabajo español a partir de los datos de la Encuesta de

Estructura Salarial de 2006 (EES-2006) realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE 2008).

En este análisis identificaremos el sexo con el grupo social, reflejo de las *circunstancias* del individuo, y tomaremos la ganancia por hora trabajada como la noción apropiada de renta. Esta ganancia por hora trabajada corresponde a la definición del INE (2008) a la que se le ha añadido la parte correspondiente de las pagas extraordinarias anuales, así como los pagos en especie. Por su parte, como característica identificativa de la clase consideraremos el *nivel de estudios*, recogido en ocho categorías de acuerdo con la Clasificación Nacional de Educación 2000⁵ y que son:

1. Sin estudios o primarios incompletos.
2. Educación primaria completa.
3. Educación secundaria I (1.º ciclo).
4. Educación secundaria II (2.º ciclo).
5. Formación profesional de grado medio (FP I).
6. Formación profesional de grado superior (FP II).
7. Diplomados universitarios y equivalentes.
8. Licenciados, ingenieros superiores y doctores (titulados superiores).

De esta forma, la renta del individuo es considerada como el reflejo de dos dimensiones: una de ellas queda totalmente fuera de su control, la definitoria del grupo social, mientras que la otra, su grado de cualificación, resume determinadas características económicas que reflejan en gran medida su esfuerzo; en consecuencia, diferencias salariales provocadas por esta característica no deben ser objeto de preocupación social, puesto que remuneran diferencias en la productividad que son responsabilidad, al menos parcialmente, del propio individuo. Estas dos características nos permiten mantener el análisis en un nivel razonablemente intuitivo, si bien la gran riqueza informativa de la EES-2006 nos permitiría profundizar mucho más e incorporar al análisis otras dimensiones. Goerlich y Villar (2009, capítulo 14) realizan un análisis mucho más detallado en este mismo contexto metodológico a partir de la EES-2002.

⁵Véase: http://www.ine.es/inebmenu/mnu_clasifica.htm.

Para una correcta interpretación de los resultados, debemos precisar cuál es la sociedad objeto de análisis. La EES-2006 recoge información sobre todos los trabajadores por cuenta ajena, si bien quedan excluidos todos aquellos cuya remuneración principal no sea en forma de salarios, sino mediante comisiones o beneficios (presidentes o miembros de consejos de administración). Cabe destacar que quedan excluidas del análisis las actividades ligadas al sector primario, así como la Administración Pública y la defensa. Nuestro ámbito de análisis es, por tanto, reducido; tratamos de evaluar la pérdida social en la distribución salarial debida a la discriminación en razón del género de aquellos que están efectivamente trabajando en determinados establecimientos y sectores. En particular, nuestros métodos no arrojan información sobre la (posible) discriminación en el acceso a la educación, a un puesto de trabajo (empleados *versus* desempleados), o la referente a la decisión de participar o no en el mercado laboral (activos *versus* inactivos). Esta es, potencialmente, una fuente de discriminación muy importante, pero no es recogida por nuestros instrumentos de medida. En este sentido, la discriminación salarial mostrada puede considerarse como una cota inferior a la discriminación en razón del género.

El cuadro 4.1 muestra la ganancia por hora por sexos y niveles educativos para el conjunto de España. Como era de esperar, las diferencias salariales según el capital humano de los individuos son muy notables, sobre todo en los niveles extremos de la formación. Conviene señalar que esta diferencia es más acusada que el diferencial observado por sexos, si bien el contraste entre hombres y mujeres queda patente al comparar trabajadores con el mismo nivel educativo. En conjunto, las mujeres reciben una remuneración por hora trabajada entre un 15% y un 30% menor que los hombres. Estas diferencias tienden a acentuarse ligeramente con el nivel de formación y muestran sus mayores discrepancias en los grupos 4, *Educación secundaria II (2.º ciclo)*; 6, *Formación profesional de grado superior* y 8, *Licenciados, ingenieros superiores y doctores*.

Con excepción del grupo 1, *Sin estudios o primarios incompletos*, la diferencia salarial por sexos es mayor en los diferentes niveles educativos que en el agregado. Ello es debido a un importante efecto de composición de la población femenina respecto de la

CUADRO 4.1: Ganancia por hora por sexos y niveles educativos. España

Niveles educativos	Total		Hombres		Mujeres		Ganancia relativa 100 * (mujeres/hombres)
	Euros/hora	España = 100	Euros/hora	España = 100	Euros/hora	España = 100	
1. Sin estudios o primarios completos	8,57	75,76	9,02	74,13	7,70	76,20	85,39
2. Educación primaria completa	9,24	81,63	9,95	81,75	7,67	75,85	77,07
3. Educación secundaria I (1.º ciclo)	9,15	80,84	9,74	80,08	8,07	79,90	82,87
4. Educación secundaria II (2.º ciclo)	12,01	106,11	13,76	113,10	10,06	99,53	73,09
5. Formación profesional de grado medio (FP I)	10,27	90,76	11,64	95,65	8,99	88,94	77,23
6. Formación profesional de grado superior (FP II)	11,13	98,34	12,64	103,91	9,33	92,33	73,81
7. Diplomados universitarios y equivalentes	15,00	132,52	17,22	141,53	13,41	132,65	77,85
8. Licenciados, ingenieros superiores y doctores (titulados superiores)	19,12	168,96	22,30	183,32	15,74	155,79	70,59
Todos	11,32	100,00	12,17	100,00	10,11	100,00	83,06

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2008).

masculina en los diferentes niveles de estudios; la proporción de mujeres trabajadoras con niveles de estudios elevados y, en consecuencia, salarios más altos, es mayor que la proporción de hombres. Así, por ejemplo, un 25,4% de la población de mujeres trabajadoras tiene estudios universitarios, grupos 7 y 8, frente a solo un 16,0% de la población de hombres con idéntica titulación.

Por su parte, el cuadro 4.2 ofrece el índice de Theil, T , para cada grupo social y clase del conjunto nacional; ello nos permite examinar la distribución de cada una de las celdas de nuestra partición. En última instancia, los resultados sobre discriminación dependen de la distribución y los niveles medios del cuadro 4.1.

Claramente nuestra partición no es lo suficientemente fina como para ignorar los efectos distributivos dentro de cada una de las celdas. Sin embargo, la partición por niveles educativos reduce notablemente la dispersión en la distribución salarial. Así, para un grupo social dado, hombres o mujeres, siempre encontramos menor dispersión en cada nivel educativo que en el agregado, con excepción del grupo 4 para los hombres, donde la dispersión es idéntica a la observada en el agregado, y del grupo 8 para ambos sexos, donde claramente tenemos una mayor dispersión que en el agregado, como consecuencia de la convivencia de salarios modestos junto con otros tremendamente elevados entre los titulados superiores. Por otra parte, se observa un patrón definido entre nivel y dispersión salarial cuando examinamos nuestra partición por grupos sociales. Claramente una menor retribución salarial por parte de las mujeres lleva asociada una menor dispersión en dichas retribuciones. La única excepción la constituye el grupo 1, *Sin estudios o primarios incompletos*, donde la compresión de salarios es tal que la dispersión observada para ambos sexos es prácticamente idéntica. De esta forma, las mujeres no solo ganan menos por hora trabajada, sino que tienden a ser más similares en cuanto a lo que perciben, para un nivel de formación dado. Los hombres, por su parte, muestran una mayor heterogeneidad.

Si efectuamos una descomposición del índice de Theil por grupos sociales y clases, confirmaremos las tendencias que acabamos de señalar. El cuadro 4.3 presenta los resultados de dicha descomposición. A pesar de la evidente discriminación salarial de la mujer, una descomposición del índice de desigualdad global

CUADRO 4.2: Índice de Theil, T , de la ganancia por hora por sexos y niveles educativos. España

Niveles educativos	Total		Hombres		Mujeres		Ganancia relativa 100 * (mujeres/hombres)
	Euros/hora	España = 100	Euros/hora	España = 100	Euros/hora	España = 100	
	0,088	50,01	0,084	45,59	0,089	58,60	
1. Sin estudios o primarios completos	0,088	50,01	0,084	45,59	0,089	58,60	106,30
2. Educación primaria completa	0,101	57,16	0,099	53,83	0,080	52,31	80,36
3. Educación secundaria I (1.º ciclo)	0,101	57,38	0,101	55,07	0,088	58,17	87,34
4. Educación secundaria II (2.º ciclo)	0,178	100,83	0,184	100,04	0,138	90,74	75,01
5. Formación profesional de grado medio (FP I)	0,114	64,51	0,116	63,27	0,092	60,54	79,13
6. Formación profesional de grado superior (FP II)	0,128	72,44	0,117	63,60	0,116	76,17	99,04
7. Diplomados universitarios y equivalentes	0,158	89,41	0,181	98,62	0,121	79,45	66,61
8. Licenciados, ingenieros superiores y doctores (titulados superiores)	0,203	115,12	0,208	112,89	0,159	104,38	76,46
Todos	0,176	100,00	0,184	100,00	0,152	100,00	82,69

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2008).

CUADRO 4.3: Descomposición del índice de Theil, T , por sexos y niveles educativos

<i>a) Total población (índice global = 0,176)</i>		
Criterio	Sexos	Niveles educativos
Componente intergrupos	0,004	0,038
Porcentaje	(2,31)	(21,59)
Componente intragrupos	0,172	0,138
Porcentaje	(97,69)	(78,41)
<i>b) Hombres (índice global = 0,184)</i>		
Criterio	Sexos	Niveles educativos
Componente intergrupos	—	0,047
Porcentaje	—	(25,30)
Componente intragrupos	—	0,137
Porcentaje	—	(74,70)
<i>c) Mujeres (índice global = 0,152)</i>		
Criterio	Sexos	Niveles educativos
Componente intergrupos	—	0,036
Porcentaje	—	(23,64)
Componente intragrupos	—	0,116
Porcentaje	—	(76,36)

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2008).

para una partición según el género del trabajador, indica claramente que el grueso de las desigualdades no está en el género, sino dentro de las distribuciones de cada uno de los sexos. Los resultados son significativamente diferentes para los niveles educativos. En este caso, una gran proporción de la desigualdad observada, medida mediante el índice T , se debe a las diferentes retribuciones salariales según los distintos niveles de capital humano.

Estos resultados permiten anticipar que la pérdida social agregada debida a la discriminación en razón del género y recogida en la ecuación (4.7), tenderá a ser pequeña. La razón es sencilla: las grandes desigualdades salariales se encuentran en los niveles

educativos, que reflejan características económicas que se manifiestan en diferencias de productividad y que, en consecuencia, son retribuidas de forma diferencial por el mercado; pero estas desigualdades, recogidas en el último término de la ecuación (4.6), no son objeto de consideración en la valoración del bienestar, porque las asociamos a decisiones de los individuos, a las desigualdades entre clases.

A partir de los resultados anteriores obtenemos con facilidad nuestra medida básica de discriminación, entendida como la pérdida de bienestar asociada a la desigualdad entre hombres y mujeres por niveles educativos. Utilizamos para ello la fórmula (4.8), pero distinguiendo para cada clase. Los resultados se ofrecen en la primera fila del cuadro 4.4 donde mostramos la pérdida porcentual de bienestar agregado debida a las diferencias de retribución salarial para cada nivel educativo. Este primer resultado llama fuertemente la atención porque, frente a que las mujeres obtienen una ganancia por hora trabajada sustancialmente menor que los hombres en todos los niveles educativos, la pérdida porcentual de renta debida a la discriminación resulta tremendamente baja, en torno al 0,9% para todas las clases, aunque hay diferencias sustanciales entre niveles educativos. Así, se observa que los mayores porcentajes de pérdida de renta se dan en aquellos grupos educativos en los que la ganancia relativa de las mujeres es menor (8, *Licenciados, ingenieros superiores y doctores*), es decir, donde mayor discriminación salarial hay (cuadro 4.1). Aun así, la pérdida relativa de renta es pequeña, porque las discrepancias entre hombres y mujeres son más pequeñas que las que existen entre los propios niveles educativos (cuadro 4.1).⁶

Una valoración estrictamente monetaria, euros/hora o euros/año per cápita, se ofrece en las dos líneas siguientes. La valoración euros/hora para cada nivel educativo viene dada simplemente por $d_c = \sum_{g=1}^2 (n_{gc}/n_c) \mu_{gc} \log(\mu_{gc}/\mu_c)$, mientras que la valoración euros/año se obtiene a partir del número medio de horas trabajadas por el total de la población. En consonancia con los resultados anteriores, esta valoración es pequeña, en torno a los

⁶Nuestros resultados están en la línea de los obtenidos por García Pérez y Villar (2006) a partir del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) para España, Francia, Alemania e Italia y un periodo más dilatado de tiempo, 1994-2001.

CUADRO 4.4: Discriminación de género en la población asalariada por nivel de estudios. España

Valoración	1	2	3	4	5	6	7	8	Todos
Porcentaje	0,27	0,68	0,39	1,20	0,83	1,11	0,78	1,48	0,87
Euros/hora	0,02	0,06	0,04	0,14	0,09	0,12	0,12	0,28	0,10
Euros/año	42,30	115,76	66,27	264,27	157,60	233,09	207,24	508,89	178,92
Valoración por grupo social									
Hombres	0,46	0,74	0,61	1,88	1,46	1,61	2,38	3,44	1,27
Mujeres	-0,83	-1,43	-1,01	-1,78	-1,20	-1,64	-1,50	-3,06	-1,57
Discriminación mujeres (porcentaje)	-10,73	-18,65	-12,48	-17,71	-13,33	-17,61	-11,21	-19,42	-15,50

Nota: 1: Sin estudios o primarios incompletos; 2: Educación primaria completa; 3: Educación secundaria I (1.º ciclo); 4: Educación secundaria II (2.º ciclo); 5: Formación profesional de grado medio (FP I); 6: Formación profesional de grado superior (FP II); 7: Diplomados universitarios y equivalentes; 8: Licenciados, ingenieros superiores y doctores (titulados superiores).

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2008).

180 euros para el total de clases, aunque con importantes discrepancias entre ellas, que van desde menos de 50 euros para el nivel educativo más bajo, hasta algo más de 500 euros para el grupo 8, *Licenciados, ingenieros superiores y doctores*.

Así pues, en líneas generales, nuestra valoración de la pérdida porcentual de renta debida a la discriminación en razón del género es bastante reducida. Sin embargo, es necesario cualificar estos resultados en, al menos, tres direcciones.

En primer lugar, limitándonos a nuestra medida de discriminación (solo parte de los trabajadores asalariados), debemos tener en cuenta que ya hemos observado como la mayor parte de las desigualdades están entre los niveles educativos, no en el sexo per se de los trabajadores. De esta forma, estas desigualdades no son consideradas en la valoración social de la distribución de rentas laborales, tal y como la hemos calculado y, en consecuencia, las desigualdades que quedan sin considerar, resultan ser las de mayor entidad.

En segundo lugar, nuestra medida de discriminación ignora, como ya hemos mencionado, los problemas de acceso a un puesto de trabajo (una vez el individuo ha decidido participar en el mercado laboral), es decir, las mayores o menores dificultades de las mujeres, frente a los hombres, para conseguir una remuneración salarial; además, y quizá más importante, la cuestión de la participación en dicho mercado, es decir, la discriminación existente detrás de la clasificación de la población en edad de trabajar en activos e inactivos. Cálculos adicionales por parte de García Pérez y Villar (2006), a partir de otra fuente de información (el Panel de Hogares de la Unión Europea, PHOGUE), muestran que la discriminación asociada a estos aspectos es mayor que la de origen puramente salarial.

En tercer lugar, las tres primeras líneas del cuadro 4.4 muestran un cálculo agregado para los diversos grupos sociales y constituye una estimación de la pérdida de renta para la sociedad en su conjunto o, si nos centramos en las valoraciones monetarias, la subvención que deberíamos dar a esta sociedad (en términos per cápita) como consecuencia de la discriminación. Es decir, no solo estamos computando la desventaja de los grupos discriminados negativamente (las mujeres), sino que también tomamos en cuenta la ganancia de los discriminados positivamente (los hombres).

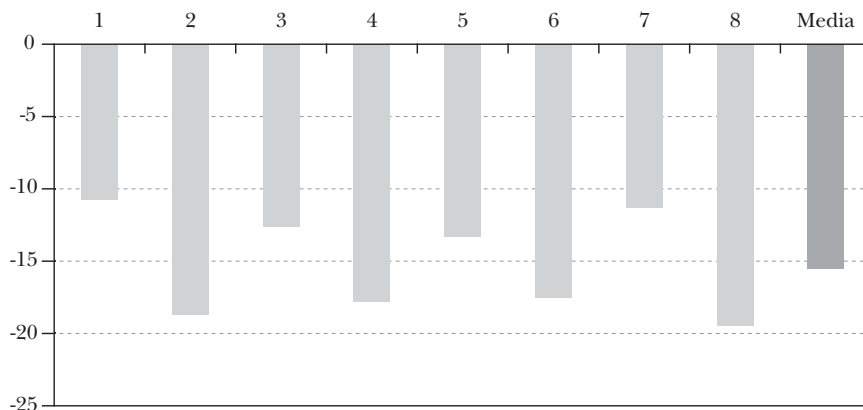
Ello es especialmente evidente a partir de la fórmula para la obtención de estas valoraciones, $d_c = \sum_{g=1}^2 (n_{gc}/n_c) \mu_{gc} \log (\mu_{gc}/\mu_c)$. Por ello, tiene interés considerar la discriminación para cada grupo social, los términos $d_{gc} = \mu_{gc} \log (\mu_{gc}/\mu_c)$ del anterior sumando. Esta información se ofrece en las dos últimas líneas del cuadro 4.4. Se observa ahora que las valoraciones monetarias de la discriminación en euros/hora para cada grupo social y clase son mucho más elevadas, de forma que la reducida valoración global es consecuencia del proceso de agregación. Centrándonos en la valoración media, a través de las diferentes clases, para un individuo del grupo social g , $d_g = \sum_{c=1}^s (n_{gc}/n_g) \mu_{gc} \log (\mu_{gc}/\mu_c)$, obtenemos una ventaja para los hombres de 1,3 euros por hora trabajada y una desventaja para las mujeres de 1,6 euros por hora trabajada. Si interpretáramos estas valoraciones como la renta que deben percibir las mujeres y que hay que detraer de los hombres para compensar la situación relativa dentro de su clase, estas valoraciones darían lugar a un monto de transferencias importantes.

En efecto, si aplicamos la fórmula (4.12) a la medición de la discriminación de las mujeres, obtenemos unas pérdidas medias del 15,5%, con diferencias de cierta relevancia por niveles de estudios. El gráfico 4.1 muestra esta medida de la discriminación como porcentaje de la retribución media por hora que pierden las mujeres, según cada nivel de estudios (que oscila entre el 10,7%, para el caso de los *Sin estudios o primarios incompletos*, y el 19,4% para el caso de los *Licenciados, ingenieros superiores y doctores*).

El mismo análisis realizado para España puede efectuarse a nivel de comunidad autónoma, ya que, como muestra el gráfico 4.2, la discriminación salarial de las mujeres es un fenómeno generalizado desde el punto de vista territorial.⁷ En todas las comunidades autónomas las mujeres ganan, en promedio, una cifra inferior a la de los hombres. Además, las diferencias entre sexos no son iguales en todas las regiones; el gráfico 4.2 ilustra estas diferencias en un orden decreciente de discriminación. La Comunidad de Madrid aparece como la región donde mayor discriminación se

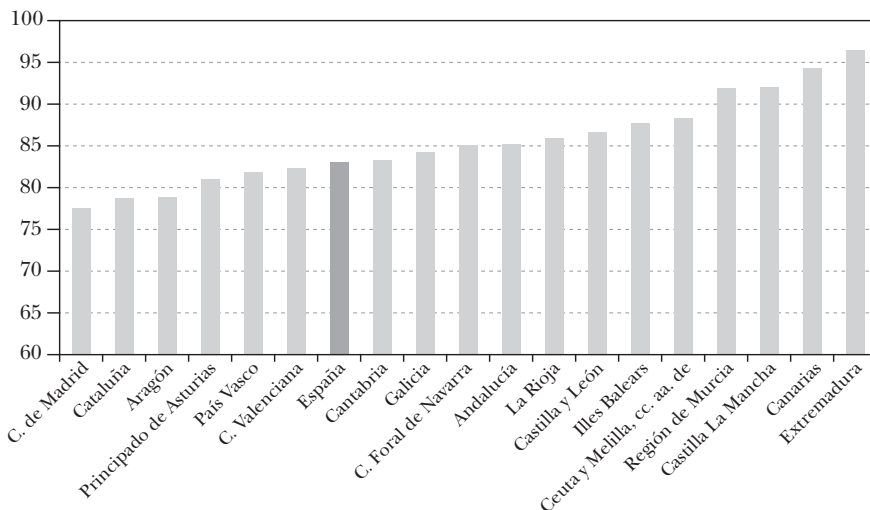
⁷ Para un análisis mucho más detallado a nivel de comunidades autónomas, en este mismo contexto metodológico y con los datos de la EES-2002, puede consultarse Goerlich y Villar (2009, capítulo 14).

GRÁFICO 4.1: Discriminación de las mujeres: pérdida de renta por niveles educativos
(porcentaje)



Nota: 1: Sin estudios o primarios incompletos; 2: Educación primaria completa; 3: Educación secundaria I (1.º ciclo); 4: Educación secundaria II (2.º ciclo); 5: Formación profesional de grado medio (FP I); 6: Formación profesional de grado superior (FP II); 7: Diplomados universitarios y equivalentes; 8: Licenciados, ingenieros superiores y doctores (titulados superiores).
Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2008).

GRÁFICO 4.2: Diferencias salariales relativas por comunidades autónomas
(100 * mujeres/hombres)



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2008).

observa, ya que las mujeres ganan solo un 77,5% de lo que ganan los hombres en dicha comunidad, y en el extremo opuesto aparece Extremadura, en donde la ganancia hora de las mujeres es el 96,7% de la de los hombres. No parece existir un patrón claro entre los niveles de renta per cápita y las diferencias salariales relativas, ya que, por ejemplo, regiones como la Comunidad de Madrid o Cataluña presentan salarios relativos de las mujeres notablemente inferiores al promedio nacional (83,1%); otras con nivel de desarrollo comparable, como la Comunidad Foral de Navarra o Illes Balears, presentan salarios relativos de las mujeres sensiblemente superiores al promedio nacional.

El cuadro 4.5 muestra las diferencias salariales relativas por comunidades autónomas para cada clase. De nuevo la discriminación de las mujeres es un fenómeno generalizado para todos los niveles educativos; la única excepción aparece en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla en el grupo 6, *Formación profesional de grado superior*, pero esto es debido, probablemente, al escaso número de observaciones en esta celda. Aun con ciertas diferencias de nivel, el patrón por comunidades autónomas es muy parecido al existente a nivel nacional.

A partir de aquí, obtenemos la pérdida porcentual de renta asociada a la desigualdad entre hombres y mujeres para cada comunidad autónoma. El gráfico 4.3 muestra dicha pérdida porcentual agregada, fórmula (4.8'), con una ordenación de menor a mayor. Como era de esperar, este gráfico es prácticamente el simétrico del gráfico 4.2, de forma que las comunidades con mayores niveles de discriminación suelen registrar mayores pérdidas de renta agregada. En cualquier caso, al igual que sucede a nivel nacional, dichas pérdidas son pequeñas y oscilan entre un escaso 0,2% de Canarias, donde el gráfico 4.1 permite observar como la discriminación es reducida, hasta un máximo del 1,3% en la Comunidad de Madrid, que era la región donde observábamos mayor discriminación.

No obstante, estas reducidas pérdidas de bienestar relativo en el agregado enmascaran un efecto de suavizado cuando descendemos a nivel de grupo social, como ya se observó para el conjunto de España. El cuadro 4.6 muestra la valoración media, a través de las diferentes clases, para hombres y mujeres por separado en

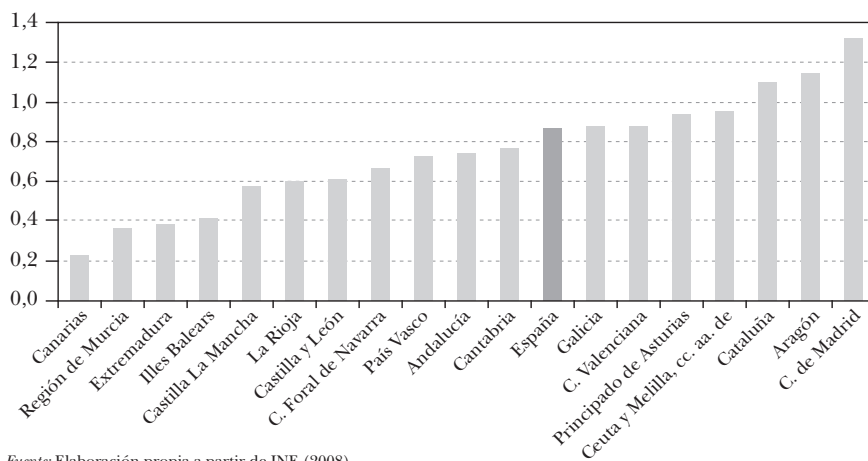
CUADRO 4.5: Diferencias salariales relativas por comunidades autónomas

(100 * mujeres/hombres)

Comunidades autónomas	1	2	3	4	5	6	7	8	Todos
Andalucía	87,49	81,91	85,20	67,83	80,57	79,25	73,50	69,69	85,30
Aragón	78,95	69,35	76,92	68,95	81,39	74,11	75,78	68,90	78,91
Asturias, Principado de	73,43	71,54	74,65	68,32	89,23	70,92	79,33	80,55	81,15
Baleares, Illes	87,52	87,13	85,26	74,18	78,38	86,83	93,86	80,72	87,81
Canarias	92,94	85,25	91,91	87,41	96,15	85,75	93,91	77,44	94,56
Cantabria	91,19	76,41	77,19	73,75	84,41	71,28	82,56	79,46	83,48
Castilla y León	97,25	77,62	81,52	75,89	82,94	76,98	86,05	73,92	86,82
Castilla-La Mancha	80,46	79,00	86,04	67,64	78,73	85,88	94,27	72,73	92,20
Cataluña	82,68	70,81	74,72	68,64	73,69	71,11	84,27	74,08	78,82
Ceuta y Melilla, cc. aa. de	84,89	79,55	87,58	51,54	49,49	113,87	69,45	68,48	88,26
C. Valenciana	83,11	78,13	85,02	69,11	69,66	68,34	78,26	71,57	82,51
Extremadura	86,38	86,57	89,20	71,25	81,26	81,97	94,28	76,96	96,68
Galicia	81,74	80,05	84,45	66,95	84,58	74,67	77,30	69,85	84,28
Madrid, C. de	85,11	75,59	84,55	78,95	75,35	73,24	66,66	65,19	77,47
Murcia, Región de	79,68	84,32	88,20	73,00	87,02	77,40	91,30	82,48	91,90
Navarra, Comunidad Foral de	78,79	74,39	81,13	72,78	85,46	73,46	95,48	78,42	85,15
País Vasco	74,33	72,32	83,58	69,98	84,17	77,36	83,08	76,98	81,77
Rioja, La	82,96	77,68	80,48	75,81	84,21	78,32	80,47	82,57	85,87
España	85,39	77,07	82,87	73,09	77,23	73,81	77,85	70,59	83,06

Nota: 1: Sin estudios o primarios incompletos; 2: Educación primaria completa; 3: Educación secundaria I (1.º ciclo); 4: Educación secundaria I (2.º ciclo); 5: Formación profesional de grado medio (FP I); 6: Formación profesional de grado superior (FP II); 7: Diplomados universitarios y equivalentes; 8: Licenciados, ingenieros superiores y doctores (titulados superiores).
Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2008).

GRÁFICO 4.3: Pérdida de renta debida a la desigualdad entre hombres y mujeres
(porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2008).

CUADRO 4.6: Discriminación por comunidades autónomas para cada grupo social

(euros/hora)

	Hombres	Mujeres
Andalucía	0,94	-1,38
Aragón	1,45	-1,73
Asturias, Principado de	1,32	-1,43
Balears, Illes	0,85	-0,92
Canarias	0,47	-0,62
Cantabria	1,11	-1,17
Castilla y León	0,88	-1,19
Castilla-La Mancha	0,76	-1,12
Cataluña	1,65	-1,81
Ceuta y Melilla, cc. aa. de	0,75	-1,50
C. Valenciana	1,05	-1,50
Extremadura	0,55	-0,81
Galicia	1,10	-1,24
Madrid, C. de	1,99	-2,10
Murcia, Región de	0,60	-0,90
Navarra, C. Foral de	1,16	-1,40
País Vasco	1,35	-1,69
Rioja, La	0,96	-1,11
España	1,27	-1,57

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2008).

euros por hora trabajada y a nivel de comunidad autónoma. Los hombres obtienen una ventaja que se sitúa entre 0,5 y 2,0 euros por hora trabajada, mientras que las mujeres obtienen una desventaja que oscila entre 0,6 y 2,1 euros por hora trabajada. Interpretando estas cifras como valores de compensación entre grupos sociales podrían ser tomadas como la base para la generación de diversos esquemas de subvenciones o transferencias entre grupos sociales.

Así pues, este apartado ha mostrado cómo el marco teórico desarrollado a lo largo del capítulo puede ser aplicado en la práctica a la discriminación salarial en razón del género en el mercado de trabajo. En el caso estudiado nuestros métodos generan valoraciones agregadas de la discriminación reducidas, pero deberemos tener en cuenta que: 1) por construcción, una parte importante de las desigualdades (las asociadas a los diferentes niveles de capital humano) no son consideradas en la valoración social del bienestar; 2) los datos dejan fuera una parte importante de la discriminación, la referente a la educación, al acceso al mercado de trabajo o a la propia participación en dicho mercado; 3) las valoraciones agregadas tienden a suavizar la discriminación para grupos sociales concretos. Todas estas consideraciones deberán ser tenidas en cuenta a la hora de valorar apropiadamente los resultados obtenidos.

Apéndice. La determinación de la fórmula de evaluación social

Hemos planteado en el texto una forma específica de valorar las distribuciones de renta, asociada al índice de Theil. Presentamos ahora la derivación analítica de dicha fórmula, que hemos relegado a un apéndice con objeto de facilitar la lectura del texto a aquellos estudiosos que se sienten especialmente interesados por la fundamentación axiomática de la fórmula de medición.

La evaluación social de la distribución de la renta

Nuestro problema es valorar la distribución de la renta en una sociedad compuesta por n individuos *homogéneos* mediante una

función $W: \mathbb{R}_+^n \rightarrow \mathbb{R}$, conocida como *función de evaluación social* (FES). Siguiendo el tratamiento convencional en el enfoque normativo de la medición de la desigualdad (v. g. Dalton 1920, Atkinson 1970 y Sen 1973), podemos definir la *renta igualitaria equivalente*, $x^e(\mathbf{x})$, como aquella renta que, si fuera la misma para todos los individuos de la sociedad, produciría el mismo nivel de bienestar que la distribución efectiva, \mathbf{x} . Es decir, la renta igualitaria equivalente viene definida implícitamente por la siguiente ecuación:

$$W(\mathbf{x}) = W(x^e(\mathbf{x})\mathbf{1}^n)$$

donde $\mathbf{1}^n$ es un vector de n componentes iguales a la unidad.⁸

Es habitual suponer que, sea cual sea la forma concreta de la función de evaluación social W , esta verifica unas mínimas características que reflejan la preocupación por la desigualdad. Las dos características básicas son *simetría* y *cuasiconcavidad*. La simetría establece que cualquier permutación del vector de rentas deja inalterado el valor del indicador (es decir, lo que importa es el vector de distribución de rentas, pero no quiénes son los individuos que las detentan). Formalmente,

$$W(\pi(\mathbf{x})) = W(\mathbf{x})$$

donde $\pi(\mathbf{x})$ es una permutación de los elementos del vector de distribución de renta, \mathbf{x} .

La cuasiconcavidad determina que cualquier redistribución de renta mejora (o al menos no empeora) el valor de la función. Recoge así la idea de que damos mayor valor a las distribuciones más igualitarias. Formalmente,

$$W(\lambda\mathbf{x} + (1-\lambda)\mathbf{x}') \geq \min\{W(\mathbf{x}), W(\mathbf{x}')\}$$

para cualquier par de distribuciones \mathbf{x} , \mathbf{x}' y cualquier $\lambda \in [0,1]$.

⁸ Adviértase que se usa aquí la noción de bienestar social en el sentido de Sen (1973), donde la función W se define directamente sobre el espacio de distribuciones de renta, sin pasar por las utilidades individuales. Por tanto, cuando hablemos de bienestar habrá de ser entendido en este contexto.

Es fácil comprobar que, cuando se cumplen las características de simetría y cuasiconcavidad de la FES, la renta igualitaria equivalente, $x^e(\mathbf{x})$, resulta inferior a la renta media, $\mu(\mathbf{x})$ (excepto en el caso de perfecta igualdad, donde $x^e(\mathbf{x}) = \mu(\mathbf{x})$). Por consiguiente, podemos definir de manera natural una medida de desigualdad, I_w , como la diferencia entre la igualdad perfecta (que tendría un coeficiente igual a la unidad) y la ratio entre $x^e(\mathbf{x})$ y $\mu(\mathbf{x})$. Es decir:

$$I_w(\mathbf{x}) = 1 - \frac{x^e(\mathbf{x})}{\mu(\mathbf{x})}$$

donde, obviamente, I_w depende de la función de evaluación social que elegimos implícitamente para definir la renta igualitaria equivalente. Podemos interpretar este índice de desigualdad como una métrica monetaria que nos indica la proporción de bienestar social que perdemos, debido a la desigualdad en la distribución de la renta.

A partir de esta expresión podemos escribir:

$$x^e(\mathbf{x}) = \mu(\mathbf{x})[1 - I_w(\mathbf{x})]$$

lo que nos permite interpretar la renta igualitaria equivalente como una *renta media ajustada por la desigualdad*. Entonces podemos definir la función de evaluación social simplemente como una función que asocia a cada distribución de renta la *renta total ajustada por la desigualdad*, $nx^e(\mathbf{x})$. Es decir:

$$W_I(\mathbf{x}) = nx^e(\mathbf{x}) = X[1 - I(\mathbf{x})] \quad (4.13)$$

donde $X = n\mu(\mathbf{x})$ es la renta total y la función de evaluación depende del índice de desigualdad escogido.

Así pues, con esta formulación identificamos la valoración social de una distribución de renta \mathbf{x} con la *renta agregada ajustada por la desigualdad*. O, dicho de otro modo, la valoración social de una distribución de renta toma como medida la renta agregada, X , a la que le descuenta la fracción $XI(\mathbf{x})$, que corresponde a la pérdida de bienestar debida a la desigualdad. Llamaremos simplemente *renta ajustada* a este valor $W_I(\mathbf{x}) = X[1 - I(\mathbf{x})]$.

Descomponibilidad

En muchas situaciones es interesante analizar la renta y la desigualdad en función de los diferentes grupos sociales que conforman la sociedad, que vienen determinados por criterios ajenos al proceso de generación de rentas (criterios territoriales, antropológicos o sociológicos).

Para realizar el análisis de una sociedad con distintos grupos sociales se recurre a la propiedad de *descomponibilidad* de los índices de desigualdad. Esta propiedad introduce un principio de consistencia entre la forma de valorar la desigualdad presente en la sociedad globalmente considerada y la desigualdad de los grupos que la conforman. Se trata de expresar la desigualdad total como la suma de dos componentes: 1) la desigualdad existente *dentro* de cada uno de los grupos (desigualdad *intragrupos*); y 2) la desigualdad existente *entre* los diferentes grupos (desigualdad *intergrupos*).

Idealmente, la parte de la desigualdad total, correspondiente a la desigualdad dentro de los grupos, debiera ser una suma ponderada de los índices de desigualdad aplicados a cada uno de ellos, donde las ponderaciones reflejen su peso relativo. En cuanto a la parte de la desigualdad correspondiente a la desigualdad entre grupos, resulta razonable medirla aplicando el índice de desigualdad a una población compuesta por la unión de los distintos grupos sociales, donde a cada individuo de cada grupo le asignamos la renta media de ese grupo, de modo que se anule la desigualdad dentro de los grupos para este cálculo.

Para formalizar este principio, sea N una sociedad compuesta por n individuos con una distribución de renta dada por el vector $\mathbf{x} = (x_1, x_2, \dots, x_n)$. Supongamos ahora que esta sociedad podemos considerarla como la unión de G grupos diferentes, exhaustivos y mutuamente excluyentes entre sí, indicados por el índice $g = 1, 2, 3, \dots, G$. Esta división de la sociedad en grupos se realiza en función de algún criterio independiente del proceso de generación de las rentas. Denotaremos por n_g el número de individuos del grupo g y por $\mathbf{x}^g = (x_1^g, x_2^g, \dots, x_{n_g}^g)$ su vector de rentas. La distribución de renta de la sociedad N puede expresarse ahora como $\mathbf{x} = (\mathbf{x}^1, \mathbf{x}^2, \dots, \mathbf{x}^G)$. Sea $\boldsymbol{\mu} = (\mu_1, \mu_2, \dots, \mu_G)$ el vector de rentas medias de cada grupo, siendo μ_g la renta media del grupo g , $\mathbf{n} = (n_1, n_2, \dots, n_G)$ el vector del

número de individuos de cada grupo, y sea $\mathbf{1}^g$ un vector unitario con n_g componentes. Podemos establecer la propiedad de *descomponibilidad aditiva* como sigue: dada una sociedad compuesta por G subgrupos de población, exhaustivos y mutuamente excluyentes, se cumple que:

$$I(\mathbf{x}) = \sum_{g=1}^G \omega_g(\cdot) I(\mathbf{x}^g) + I(\mu_1 \mathbf{1}^1, \dots, \mu_G \mathbf{1}^G) \quad (4.14)$$

para un conjunto de coeficientes $\omega_g(\cdot)$, que son funciones que dependen de μ , de n y del número G de subgrupos de la partición.

Si aplicamos la propiedad de descomponibilidad a nuestra función de evaluación social (4.13), obtenemos:

$$W_I(\mathbf{x}) = X - X \sum_{g=1}^G \omega_j(\cdot) I(\mathbf{x}^g) - X \cdot I(\mu_1 \mathbf{1}^1, \dots, \mu_G \mathbf{1}^G) \quad (4.15)$$

Esta expresión nos dice que la función de evaluación social de una distribución de renta \mathbf{x} , correspondiente a una sociedad compuesta por G grupos sociales, puede medirse como la renta total deflactada por dos componentes diferenciados. El primero, $X \sum_{g=1}^G \omega_j(\cdot) I(\mathbf{x}^g)$, describe la pérdida de bienestar, debida a la desigualdad dentro de los grupos sociales (donde los coeficientes $\omega_j(\cdot) > 0$ reflejan los pesos relativos de los diferentes grupos). El segundo componente, $X \cdot I[\mu_1 \mathbf{1}^1, \dots, \mu_G \mathbf{1}^G]$, recoge la pérdida de bienestar, asociada a la desigualdad entre los grupos sociales (medida por la dispersión de las medias de los grupos).

La elección de una fórmula de evaluación

Adviértase que la ecuación (4.15) admite toda una serie de especificaciones alternativas, dependiendo del tipo de índice de desigualdad aditivamente descomponible que escogamos.

Consideraremos ahora algunas características de los índices de desigualdad que nos permitirán cerrar la fórmula de evaluación. Son las siguientes:

- *Simetría*: cualquier permutación del vector de rentas no altera el índice de desigualdad.

- *Homogeneidad de grado cero*: una variación proporcional de las rentas no afecta al índice de desigualdad. Formalmente: $I(\lambda \mathbf{x}) = I(\mathbf{x})$, para todo $\lambda > 0$. En otros términos, la desigualdad es un concepto relativo.
- *Réplica de poblaciones*: sean A y B dos sociedades con la misma población y la misma distribución de renta, y sean $I(\mathbf{x}^A) = I(\mathbf{x}^B)$ sus correspondientes índices de desigualdad. El índice de desigualdad de una sociedad que resulta de la unión de ambas es el mismo, es decir: $I(\mathbf{x}^A, \mathbf{x}^B) = I(\mathbf{x}^A) = I(\mathbf{x}^B)$ (Dalton 1920).
- *Principio de las transferencias de Dalton*: una transferencia de renta de un individuo *rico* a un individuo *pobre*, sin que su posición relativa cambie (es decir, sin que el *ranking* de ambos individuos se vea alterado en la distribución), reduce el valor del índice de desigualdad.
- *Diferenciabilidad*: el índice de desigualdad posee derivadas primeras continuas.

Podemos decir que un índice que verifica todas estas características es un índice *regular*. Puede comprobarse fácilmente que la función de evaluación social (4.13) asociada a un índice de desigualdad regular verifica las características de simetría, homogeneidad de grado uno, réplica de poblaciones (la unión de dos poblaciones idénticas genera un valor de la FES igual al doble de los originales), cuasiconcavidad y diferenciabilidad.

Diremos que un índice de desigualdad, aditivamente descomponible, admite una *descomposición exacta* cuando los coeficientes que miden el peso de los subgrupos de población suman uno: $\sum_{g=1}^G \omega_g(\cdot) = 1$. En tal caso, la interpretación del índice es clara e intuitiva porque el componente intragrupos resulta ser una media ponderada de sus índices de desigualdad.

Shorrocks (1984) demuestra que un índice de desigualdad que sea regular y aditivamente descomponible tiene que ser necesariamente un miembro de la familia de *índices de entropía generalizada* (v. Goerlich y Villar 2009, cap. 4, para una discusión). Si, además, introducimos el requisito de descomposición exacta, entonces hay únicamente dos índices de desigualdad que satisfacen estas características: el primer y el segundo índice de Theil

(1967), que denotamos por $T(\cdot)$ y $T^*(\cdot)$, respectivamente. Las fórmulas concretas de estos índices son:

$$T(\mathbf{x}) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{x_i}{\mu(\mathbf{x})} \log \left(\frac{x_i}{\mu(\mathbf{x})} \right)$$

$$T^*(\mathbf{x}) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \log \left(\frac{\mu(\mathbf{x})}{x_i} \right)$$

Theil (1967) proporciona una interpretación intuitiva de ambos índices. El índice T puede entenderse como la información esperada de un mensaje que transforma proporciones de población en proporciones de renta. De esta forma, el índice T se interpreta como una función general de distancia que mide la divergencia entre la participación de la renta y la participación de la población y pondera dichas divergencias por las proporciones de renta. Por su parte, el índice T^* puede interpretarse como el valor informativo esperado del mensaje indirecto que transforma las proporciones de renta como probabilidades *a priori* en proporciones de población como probabilidades *a posteriori*. Al igual que el índice T , el índice T^* mide la diferencia entre la participación de la renta y la participación de la población, pero ponderando dichas diferencias por las proporciones de población.

Desde el punto de vista de la descomponibilidad, la principal diferencia entre ambos índices es el papel que juegan las participaciones en la renta y las participaciones en la población. En la descomposición correspondiente al primer índice de Theil, los coeficientes $\omega_g(\cdot)$ corresponden a las participaciones en la renta, mientras que en el segundo índice de Theil corresponden a las participaciones en la población.

Así pues, una función de evaluación social, obtenida a partir de un índice de desigualdad regular y que admita una descomposición aditiva exacta, únicamente puede adoptar una de las siguientes formas:

$$W_T(\mathbf{x}) = X [1 - T(\mathbf{x})], \quad W_{T^*}(\mathbf{x}) = X [1 - T^*(\mathbf{x})]$$

Sea ahora $f_{ig}(\mathbf{x}) = \partial W(\mathbf{x}) / \partial x_{ig}$ el valor marginal social del agente i del grupo g , con renta x_{ig} . Decimos que una función de evaluación social W verifica la propiedad de *equidad mínima* (v. Sen 1973 y Villar 2005), si $x_{ig} > x_{hg} \Rightarrow f_{ig}(\mathbf{x}) < f_{hg}(\mathbf{x})$. Es decir, dados dos individuos del mismo grupo, asociamos un mayor peso en la evaluación a aquel que tiene menor renta.

Es fácil comprobar que el primer índice de Theil verifica esta propiedad mientras que el segundo no lo hace.

Podemos resumir esta discusión en forma del siguiente resultado:

Teorema (4.A.1)

Sea $W: \mathbb{R}_{++}^n \rightarrow \mathbb{R}$ una función de evaluación social obtenida a partir de un índice de desigualdad regular, que admite una descomposición aditiva exacta y que verifica la propiedad de equidad mínima. Entonces,

$$W(\mathbf{x}) = X[1 - T(\mathbf{x})] \quad (4.16)$$

donde $T(\mathbf{x})$ es el primer índice de Theil.

Observación (4.A.1): El primer índice de Theil presenta una descomposición aditiva en la que los pesos de los subgrupos de población corresponden a las participaciones en la renta. Ello implica que los pesos cambian cuando varían las rentas medias de estos grupos. Para evitarlo puede recurrirse a la propiedad de *independencia*, que establece que las ponderaciones de los subgrupos sean independientes de las medias y dependan únicamente de los pesos poblacionales (v. Foster y Shneyerov 2000 y Goerlich y Villar 2009, capítulo 6, para un análisis de las implicaciones de esta propiedad, también conocida como *independencia del camino*). El segundo índice de Theil verifica la propiedad de independencia y el primero no. Así pues, en el ámbito de las funciones de evaluación social que se obtienen a partir de índices de desigualdad regulares y aditivamente descomponibles, la propiedad de equidad mínima y la propiedad de independencia son incompatibles. Debemos, pues, elegir entre una y otra a la hora de efectuar nuestra evaluación. Hemos optado aquí por la de *equidad mínima* que tiene un mayor contenido valorativo, pero la de independencia refleja igualmente otra propiedad deseable.

Bibliografía

- ATKINSON, Anthony B. «On the measurement of inequality». *Journal of Economic Theory* 2, 3 (1970): 244-263.
- CHECHI, Daniele, y VITOCCO PERAGINE. «Regional disparities and inequality of opportunity: the case of Italy». Documento de Trabajo núm. 1874, Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA), 2005.
- DALTON, Hugh. «The measurement of inequality of income». *The Economic Journal* 30 (1920): 348-361.
- FOSTER, James E., y Artyom A. SHNEYEROV. «Path independent inequality measures». *Journal of Economic Theory* 91 (2000): 199-222.
- FUCHS, Victor R. «A note on sex segregation in professional occupations». *Explorations in Economic Research* 2 (1975): 105-111.
- GARCÍA PÉREZ, Ignacio, y Antonio VILLAR. «Discrimination and equality of opportunity». Documento de Trabajo 09.05, Sevilla: Universidad Pablo Olavide, 2006.
- GOERLICH, FRANCISCO J., y Antonio VILLAR. *Desigualdad y bienestar social: de la teoría a la práctica*. Bilbao: Fundación BBVA, 2009.
- INE (Instituto Nacional de Estadística). *Encuesta de Estructura Salarial 2006. Metodología*. Madrid, 2008. Disponible en Internet en: <http://www.ine.es>.
- MORA, Ricardo, y Javier RUIZ-CASTILLO. «Additively decomposable segregation indexes. The case of gender segregation by occupations and human capital levels in Spain». *Journal of Economic Inequality* 1 (2003): 147-149.
- . «Gender segregation from birth to occupation: An application to Spain». Ponencia presentada en las jornadas sobre *La desigualdad de rentas como una cuestión económica y política: género y territorio*, organizadas por el Departamento de Economía de la Universidad Pablo de Olavide en colaboración con el Ivie y la Fundación BBVA. (Sevilla, 31 de marzo-1 de abril del 2006).
- PARFIT, Derek. *Reasons and persons*. Oxford: Oxford University Press, 1984.
- PERAGINE, VITOCCO. «Opportunity, responsibility and the ranking of income distributions». Documento de Trabajo *Economic Series* 2000 00-32, Madrid: Departamento de Economía de la Universidad Carlos III, 2000.
- . «Opportunity egalitarianism and income inequality». *Mathematical Social Sciences* 44 (2002): 45-64.
- ROEMER, John E. «A Pragmatic theory of responsibility for the egalitarian planner». *Philosophy and Public Affairs* 22, 2 (1993): 146-166.
- . *Equality of opportunity*. Cambridge (MA): Harvard University Press, 1998.
- RUIZ CASTILLO, Javier. «The measurement of inequality of opportunities». En J. A. Bishop y Y. Amiel, eds. *Research on Economic Inequality*, vol. 9 (2003): 1-34.
- SEN, Amartya. *On economic inequality*. Oxford: Oxford University Press, 1973.
- SHORROCKS, Anthony F. «Inequality decomposition by population subgroups». *Econometrica* 52, 6 (1984): 1369-1385.
- THEIL, Henri. *Economics and information theory*. Amsterdam: North-Holland, 1967.

THEIL, Henri, y Anthony J. FINIZZA. «A note on the measurement of racial integration of schools by means of information concepts». *Journal of Mathematical Sociology* 1 (1971): 187-194.

VILLAR, Antonio. «On the Welfare Measurement of Income and Opportunity», *Contributions to Theoretical Economics* 5 (2005): art. 3. Disponible en Internet en: <http://www.bepress.com/bejte/contributions/vol5/iss1/art3/> (consulta: 6 de mayo del 2009).

Índice de cuadros

CUADRO 1:	Ganancia media por hora, sexo y nivel de estudios. España. 2006	10
CUADRO 2:	Distribución porcentual por nivel de formación en la población de 25 a 34 años, por sexos. España. 2007.....	12
CUADRO 3:	Porcentaje de ocupados por tipo de ocupación según sexo. España. 2007.....	13
CUADRO 4:	Tasas de actividad de mujeres y hombres. España y Unión Europea.1997 y 2007.....	14
CUADRO 1.1:	Estadística descriptiva	27
CUADRO 1.2:	Segregación por género según distintos niveles	29
CUADRO 1.3:	Variable dependiente: Ln <i>Salario hora</i> . Estimación conjunta para hombres y mujeres. EES-1995	32
CUADRO 1.4:	Variable dependiente: Ln <i>Salario hora</i> . Estimación conjunta para hombres y mujeres. EES-2006	34
CUADRO 1.5:	Contribución de diversos factores al diferencial salarial por género. Estimación conjunta para hombres y mujeres	37
CUADRO 1.6:	Regresiones salariales separadas para hombres y mujeres. EES-1995	40
CUADRO 1.7:	Regresiones salariales separadas para hombres y mujeres. EES-2006	41
CUADRO 1.8:	Contribución de diversos factores al diferencial salarial por género. Estimaciones separadas por hombres y mujeres	42
CUADRO 2.1:	Fracción del empleo a tiempo parcial con respecto al empleo total y razones de tener una jornada parcial. Distribución por género	55
CUADRO 2.2:	Empleo a tiempo parcial involuntario como fracción del empleo a tiempo parcial total, distribución por género y por grupos de edad	56
CUADRO 2.3:	Ganancia media por hora, género, estudios y tipo de jornada	58
CUADRO 2.4:	Ganancia media por hora, género, edad y tipo de jornada	59
CUADRO 2.5:	Ganancia media por hora, género, años de antigüedad y tipo de jornada	60
CUADRO 2.6:	Situación laboral. Población de 16 años o más	64

CUADRO 2.7:	Ocupados a tiempo parcial, por género y nivel de estudios. Población entre 16 y 65 años	65
CUADRO 2.8:	Jornada parcial y edad. Ocupados	67
CUADRO 2.9:	Jornada parcial y sector económico. Ocupados	68
CUADRO 2.10:	Jornada parcial y tipo de contrato. Asalariados	70
CUADRO 2.11:	Razones por las que se tiene una jornada a tiempo parcial	70
CUADRO 2.12:	Razones más frecuentes por las que se tiene jornada parcial: por no haber encontrado jornada completa y por el tipo de actividad que se desempeña	72
CUADRO 2.13:	Ocupados con jornada parcial que buscan nuevo empleo	76
CUADRO 3.1:	Estructura del uso del tiempo en mujeres y hombres de entre 20 y 74 años de edad	102
CUADRO 3.2:	<i>Clusters</i> de países	110
CUADRO 3.3:	ANOVA	111
CUADRO 3.4:	Tasas de actividad y empleo. Población de entre 25 y 74 años de edad. 2006	113
CUADRO 3.5:	Costes públicos y privados de la reproducción	117
CUADRO 3.6:	Número de personas empleadas a tiempo completo con edades comprendidas entre los 20 y los 74 años que han pedido permisos durante los últimos 12 meses para atender enfermedades o emergencias familiares	119
CUADRO 3.7:	Diferencial de género en la estructura del uso del tiempo en mujeres y hombres ocupados	124
CUADRO 3.8:	Tiempo medio diario dedicado a esas actividades por mujeres y hombres ocupados	128
CUADRO 3.A.1:	Actividades domésticas no remuneradas de mujeres y hombres de entre 20 y 74 años	133
CUADRO 4.1:	Ganancia hora por sexos y niveles educativos. España	154
CUADRO 4.2:	Índice de Theil, T , de la ganancia hora por sexos y niveles educativos. España	156
CUADRO 4.3:	Descomposición del índice de Theil, T , por sexos y niveles educativos	157
CUADRO 4.4:	Discriminación de género en la población asalariada por nivel de estudios. España	159
CUADRO 4.5:	Diferencias salariales relativas por comunidades autónomas	164
CUADRO 4.6:	Discriminación por comunidades autónomas para cada grupo social	165

Índice de gráficos

GRÁFICO 1:	Ganancia hora por sexos y niveles educativos. España. 2006	11
GRÁFICO 2:	Distribución porcentual de inactivos por sexos. España. 2007	15
GRÁFICO 2.1:	Ganancia media por hora y tipo de ocupación	62
GRÁFICO 2.2:	Ganancia media por hora y tipo de contrato	63
GRÁFICO 3.1:	Horas de trabajo de mujeres y hombres con edades comprendidas entre los 20 y los 74 años	103
GRÁFICO 3.2:	Análisis de <i>clusters</i> jerárquicos	109
GRÁFICO 3.3:	Trabajo total por mujeres y hombres ocupados	128
GRÁFICO 4.1:	Discriminación de las mujeres: pérdida de renta por niveles educativos	162
GRÁFICO 4.2:	Diferencias salariales relativas por comunidades autónomas	162
GRÁFICO 4.3:	Pérdida de renta debida a la desigualdad entre hombres y mujeres	165

Índice alfabético

- AGUIAR, M., 87, 105
AKERLOF, G., 105
ÁLVAREZ, B., 114
algoritmo
 de agrupación, 108
 jerárquicos, 108
 no jerárquicos, 108
ALTONJI, J., 21
AMUEDO-DORANTES, C., 28n, 30n
ATKINSON, A., 167
- BABCOCK, L., 46
BARDASI, E., 66
BAYARD, K., 21, 44
BENERÍA, L., 87
bienestar
 economías mixtas de, 83, 84n
 Estado de, 111, 122-123, 125
 pérdida de, 19, 49, 73, 142, 144, 149,
 158, 163, 168, 170
 regímenes de, 83-84, 86, 90-91, 94,
 94n, 95-97, 130
 sistemas de, 83, 85, 90, 120-121, 123,
 129, 131
BLANK, R., 21
BLAU, F., 43, 45
BORCHORST, A., 110, 112
BOTHFELD, S., 71
BRINES, J., 105
BUNDLENDER, D., 99
BURCHELL, B., 69
- CARRASCO, C., 98n-99n
CARRINGTON, W., 21
CHECHI, D., 140
CHIAPPORI, P. A., 105
clusters, 18, 86, 90-91, 95, 97-98, 105-109,
 109g, 110, 110c, 111-112, 113c, 114-
 115, 117c, 118, 119c, 120, 124c, 126c,
 130-131, 133c, 134c
complementos salariales, 16-17, 20, 22-
 23, 26, 27c, 29, 31, 32c-35c, 36, 38-
 39, 40c, 41c, 43, 45-46
contrato
 indefinido, 33c, 35c, 36, 40c-41c, 70c
 temporal, 22, 26, 27c, 34c-35c, 36,
 37c, 40c-42c, 43, 61, 69, 70c, 72-73
 tipo de, 15, 17, 22, 30-31, 36, 45, 61,
 63g, 70c
CORRAL, A., 50
coste social, 49, 147
COUSINS, C., 116
- DALTON, H., 167, 171
DE LA RICA, S., 16, 21, 28n, 30n, 36n
DE VILLOTA, P., 116
DENIA, A., 17, 49
desigualdad
 índice de, 140, 142, 155, 168-173
 intergrupos, 142, 169
 intragrupos, 142, 169
 valoración social de la, 146
desmercantilización, 92-94
diferencia salarial
 ajustada, 31, 36
 por género, 22-23, 25, 28, 36, 43
 total, 45
discriminación
 de las mujeres, 9, 132, 139, 161,
 162g, 163
 índice de, 148-149, 151
 salarial, 9, 16, 19-20, 139n, 151, 153,
 155, 158, 161, 166
 social, 19, 139, 148
dispersión salarial, 20, 51, 51n, 52, 155
DOLADO, J., 22

- DOMÍNGUEZ AMORÓS, M., 98n-99n
 DOMÍNGUEZ, M., 18, 83, 104
 DURÁN, M.A., 98n-99n
- economía del comportamiento, 46
 ecuaciones salariales, 19, 23, 29-30, 38, 40c-41c, 44
 EES (Encuesta de Estructura Salarial), 16, 19, 21n, 22, 24-26, 27c, 29c, 32c-35c, 37c, 40c-42c, 44, 56, 56n, 63n, 152-153, 161n
 EET (Encuesta de Empleo del Tiempo), 85
 ELSON D., 88-89, 97, 127
- empleo
 involuntario, 17, 49, 52, 54, 70, 74, 76, 78
 voluntario, 70
- Encuesta Armonizada Europea sobre el Empleo del Tiempo, 88-89, 96, 99, 101, 106
 Encuesta de Estructura Salarial Europea, 51
 EPA (Encuesta de Población Activa), 61, 64c-65c, 67c-68c, 70c, 71, 72c, 75, 76c, 78-79, 114
 ESPING-ANDERSEN, G., 90-92, 94, 94n, 95, 95n, 96, 128n, 130
- estudios
 nivel de, 10, 10c, 11, 17, 19, 22, 30-31, 38, 45, 50-51, 56-57, 64-65, 65c, 66, 72, 72n, 73, 75, 80, 152, 153, 155, 158, 159c, 160-161
- Eurobarómetro, 114
 EUROSTAT, 18, 49-50, 53, 53n, 56c, 85, 99, 106, 128g
 EUWALS, R., 68
- FAGAN, C., 69
 FELGUEROSO, F., 22
 FERNÁNDEZ, J. A., 129
 FES (función de evaluación social), 19, 140-143, 146, 151, 167-168, 170-173
 FINIZZA, A., 141
 flexibilidad laboral, 17, 74
 FLORO, M. S., 97
 FMI (Fondo Monetario Internacional), 115
- FODOR, E., 120, 122
 FOLBRE, N., 87, 87n-88n, 89
 formación, nivel de. V. estudios, nivel de
 FOSTER, J., 173
 FUCHS, V., 141
- GÁLVEZ, L., 18, 83, 103-105, 114, 127
 ganancia, 160
 hora, 10, 10c, 11g, 57, 154c, 156c, 158, 163
 media, 10, 17, 26, 50, 52, 54, 56, 56n, 57-58, 58c, 59, 59c, 60, 60c, 61, 62g-63g, 80, 149
- GARCÍA, I., 140, 158n, 160
- género
 desigualdades de, 89-90, 96, 100, 103, 105, 107, 115-116, 121, 123, 129-132
 igualdad de, 94, 97, 103, 115, 121-122, 131
- GERSHUNY, J., 85
 GLASS, C., 122
 GNEEZY, U., 46
 GOERLICH, F., 19, 139-140, 152, 161n, 171, 173
 GONZÁLEZ SAN ROMÁN, A., 36n
 GORNICK, J., 66, 110
 GOSLING, A., 21
 GROSHEN, E., 21
 GUILLÓ, M. D., 17, 49
 GUPTA, N., 21, 44
- HERNES, H., 96
 HIRSCH, B., 21
 HIRWAY, I., 96
 HOGERBRUGGE, M., 68
 HUFTON, O., 99, 123n
 HURST, E., 87, 105
- igualdad, 19, 38-39, 53n, 84, 91, 93n, 94, 97, 103, 115, 115n, 121-122, 131-132, 139-140, 168
 inactividad, 63-64
 índice de Theil, 140, 142-143, 155, 156c, 166, 171-173
 descomposición del, 155, 157c
- INE (Instituto Nacional de Estadística), 9, 16, 21n, 67, 152

- ISUSI, I., 50
 IVERSEN, T., 122
- JACOBS, J. A., 110
 JIMENO, J. F., 22
 JOESCH, J., 85n
 JOHNSON, G., 21
- jornada
 completa, 18, 50, 50n, 51, 51n, 52, 56, 56n, 57-58, 63, 66, 68-69, 70c, 72, 72c, 74-76, 76c, 77-80, 101
 laboral, 50n, 67, 77
 parcial, 17-18, 49-52, 54, 55c, 56, 56n, 57-58, 60-61, 63-67, 67c, 68, 68c, 69, 70c, 71-72, 72c, 73-76, 76c, 77-80
 tipo de, 10, 12, 17, 50n, 51-52, 56-57, 58c-60c, 63, 73, 75, 77-79
- KAHN, L., 43, 45
 KRANTON, R., 105
- LAAT, J., 115n
 labores del hogar, 13
 LASCHEVER, S., 46
 LEMIEUX, T., 21
 LEPPÉL, K., 68
 Ley de Dependencia, 53n
 Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres, 53n
 LEWIS, J., 92, 94, 94n, 95, 120, 130
- MACPHERSON, D., 21
 MANNING, A., 50, 51n, 66
 MARCENARO, O., 114, 127
 MAYORDOMO, M., 98n-99n
 mercado de trabajo, 9, 12-13, 15, 18, 43, 63, 67, 83n, 84-85, 92-93, 93n, 94, 97-98, 100, 103-104, 110, 112, 115, 115n, 118, 120-123, 123n, 125, 127-128, 128n, 129, 131-132, 139n, 141, 151, 153, 160, 166
 mercado laboral. *V.* mercado de trabajo
 MILES, D., 114
 MILLER, C., 71
 MORA, R., 141
 MORENO, A., 92
- MÓSESDÓTTIR, L., 95, 95n, 112
- NAVARRO, V., 116
 negociación
 capacidad de, 123
 colectiva, 22, 27c, 30, 31, 36, 36n, 39, 43, 45
 NELSON, J.A., 88n
 NIEDERLE, M., 46
 nivel educativo. *V.* estudios, nivel de
 NUSSBAUM, M., 83
 NYBERG, A., 125n
- obligaciones domésticas. *V.* labores del hogar
 OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), 112
 O'CONNOR, J., 93, 93n, 94, 122
 ocupación
 tipo de, 10, 12, 13c, 14, 18, 51, 51n, 57, 61, 62g, 68-69, 112, 144
 O'DORCHAI, S., 51
 oportunidades
 desigualdad de, 19, 140, 147-148
 igualdad de, 19, 91, 97, 114, 132, 139-140
 ORLOFF, A., 92-94
- PAGÁN-RODRÍGUEZ, R., 51
 penalización salarial, 18, 39, 51
 PERAGINE, V., 140
 pérdida social, 147, 153, 157
 PETERSEN, T., 44
 PETRONGOLO, B., 50, 51n, 66
 PHOGUE (Panel de Hogares de la Unión Europea), 85n, 158n, 160
 PICCHIO, A., 87
 PLASMAN, R., 51
- población
 activa, 13
 en edad de trabajar, 63, 160
 española, 11, 14
 inactiva, 15
 ocupada, 86, 122, 127
 políticas de conciliación, 52
- RAZAVI, S., 84, 84n, 90, 92, 94

- Registro General de Establecimientos de la Seguridad Social, 24
 regresiones salariales. *V.* ecuaciones salariales
- REID, M., 87
- renta
 distribución de la, 140-148, 166, 168
 igualitaria equivalente, 140, 167-168
 observada, 19
 valoración social de la, 146
- reproducción social, 98
 costes de, 116
- retribución. *V.* ganancia
- ROBEYNS, I., 83
- RODRÍGUEZ, P., 18, 83, 104
- ROEMER, J., 140
- rol social, 12, 16
- ROSENBLUTH, F., 122
- ROTHSTEIN, D., 21, 44
- RUESCHMEYER, M., 121
- RUIZ-CASTILLO, J., 140
- RUSTICHINI, A., 46
- RYCX, F., 51
- SAINSBURY, D., 92, 95-96, 96n, 110, 114
- salario
 base, 16-17, 22-24, 26, 27c, 29, 31, 32c-35c, 36, 37c, 39, 40c-42c, 43, 45-46
 bruto, 9, 56n
 medio, 10-12, 21, 44
 total, 17, 23, 26, 26n, 27c, 31, 38, 45
- SARASÚA, C., 103
- SAXONBERG, S., 122
- SCN (Sistema de Cuentas Nacionales), 86, 90
- segregación
 grado de, 17, 28-29, 31, 51
 laboral, 15-16
 ocupacional, 16-17, 21-22, 24, 28, 28n, 43, 125, 129
- SEN, A., 83, 167
- SEVILLA, A., 115n
- SHNEYEROV, A., 173
- SHORROCKS, A., 171
- SHIM, B., 112
- SNARTLAND, V., 44
- SOLON, G., 21
- SPIESS, K., 85n
- STRANGE, S., 97n
- subempleo, 50, 74, 77
- SULLIVAN, O., 85
- SZELEWA, D., 122
- tasa
 de actividad, 12-13, 14c, 52, 139n
 de empleo, 13, 79
 de fecundidad, 19, 85, 98, 111, 115n, 117c
 de paro, 113c
- TEPLOVA, T., 122
- THEIL, H., 141, 172
- Theil, índice de. *V.* índice de Theil
- THRELFALL, M., 116
- tiempo
 de ocio, 18, 84, 87n, 88, 97, 99, 120
 reparto del, 114
 uso del, 16, 18, 20, 83-85, 85n, 86, 90, 96-99, 105-107, 111, 115, 122, 129-131
- Tobío, C., 129
- trabajador
 a tiempo parcial, 50, 52, 56, 61, 72-73, 80, 128
- trabajo
 a tiempo completo, 14, 49, 50, 63. *V.* *t.* jornada completa
 a tiempo parcial, 10, 14, 16, 20, 49-50, 63, 66-67, 74, 80. *V.t.* jornada parcial
 de cuidado no remunerado, 88-90, 99
 de subsistencia, 87
 doméstico no remunerado, 18
 horas de, 84, 101, 103, 103g, 127
 no remunerado, 87, 89, 114
 remunerado, 18, 86-87, 94, 98-100, 103, 103g, 104, 107, 111c, 114-115, 122-123, 127-128, 128g, 130
- TRIFILETTI, R., 118
- TROSKE, K., 21
- UE (Unión Europea), 13, 14c, 18, 53, 66, 69, 74, 77, 97, 99, 115, 118
- UE-15 (Unión Europea de los Quince), 53, 66, 69, 74, 77

VALIENTE, C., 116
VESTERLUND, L., 46
VILLAR, A., 19, 139-140, 152, 158n, 160,
161n, 171, 173
VON WAHL, A., 96

Nota sobre los autores

EQUIPO INVESTIGADOR

Dirección

Antonio Villar Notario

(Universidad Pablo de Olavide e Ivie)

Francisco J. Goerlich Gisbert

(Universidad de Valencia e Ivie)

María Dolores Guilló Fuentes

(Universidad de Alicante)

Investigadores

Sara de la Rica Goiricelaya

(UPV/EHU, FEDEA e IZA)

Alfonsa Denia Cuesta

(Universidad de Alicante)

Mónica Domínguez Serrano

(Universidad Pablo de Olavide)

Lina Gálvez Muñoz

(Universidad Pablo de Olavide)

Paula Rodríguez Madroño

(Universidad Pablo de Olavide)

Antonio Villar Notario

(Universidad Pablo de Olavide e Ivie)

Edición

Julia Teschendorff Cooper

(Ivie)

ANTONIO VILLAR es licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad de Valencia, doctor en Economía por la Universidad de Alicante y *Doctor of Philosophy* por la Universidad de Oxford. En la actualidad es catedrático de Economía en la Universidad Pablo de Olavide y profesor investigador del Ivie. Su investigación se centra en el área de microeconomía, con contribuciones en temas de equilibrio general y economía del bienestar. Es autor de una decena de libros y unos sesenta artículos publicados en algunas de las principales revistas especializadas.

SARA DE LA RICA GOIRICELAYA es doctora por la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea y profesora titular en dicha universidad desde 1995. En la actualidad es la directora de la Cátedra Fuentes Quintana, de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), otorgada por el Banco de España. Es asimismo la secretaria de la European Society for Population Economics. Su principal campo de investigación es el análisis microeconómico del mercado de trabajo. Durante los últimos años su interés investigador se ha centrado, por una parte, en temas relacionados con la

mujer y el mercado de trabajo, y, por otra, en los efectos de la inmigración en España. Ha publicado numerosos artículos en revistas académicas internacionales de prestigio, como *Journal of Human Resources*, *Industrial and Labor Relations Review* o *Journal of Population Economics*.

ALFONSA DENIA CUESTA es licenciada en Ciencias Económicas por la Universidad de Valencia y doctora en Economía por la Universidad de Alicante. En la actualidad es profesora titular en esta última universidad e investigadora en el Instituto Universitario de Desarrollo Social y Paz. Sus principales áreas de investigación son la econometría aplicada y la economía laboral y de género. Ha escrito varios trabajos sobre mujer y familia y el empleo a tiempo parcial en España.

MÓNICA DOMÍNGUEZ SERRANO es licenciada en Economía por la Universidad de Sevilla y profesora ayudante de Métodos Cuantitativos en dicha universidad. Sus campos de especialización son los estudios de género, especialmente los indicadores sintéticos, el uso del tiempo, el bienestar y el desarrollo. Ha publicado varios artículos y capítulos de libros y participado en congresos especializados, nacionales y extranjeros.

LINA GÁLVEZ MUÑOZ es licenciada por las universidades de Lyon y Sevilla y doctora por el Instituto Universitario Europeo de Florencia. En la actualidad es profesora titular de Historia e Instituciones Económicas en la Universidad Pablo de Olavide, *visiting fellow* en el Centre for International Business History de la Universidad de Reading, y miembro del consejo de dirección del Instituto Laureano Figuerola de la Universidad Carlos III. Desde junio de 2007 es vicerrectora de posgrado en la Universidad Pablo de Olavide. También es vocal del Consejo Estadístico de Andalucía y del consejo de dirección de la Asociación Española de Historia Económica y miembro del consejo editorial de *Investigaciones en Historia Económica*. Igualmente, pertenece a la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas, *Feminist Economics*, y de la red europea de investigación *Gender and Well-being*. Ha publicado varios libros y artículos científicos en revistas internacionales sobre temas relacionados con el análisis de género de los mercados de trabajo, los usos del tiempo y la economía familiar.

FRANCISCO J. GOERLICH GISBERT es licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad de Valencia, máster en Económicas por *London School of Economics*, doctor por la Universidad de Valencia, profesor titular del Departamento de Análisis Económico en la Universidad de Valencia y profesor investigador del Ivie. Coautor de más de diez libros, ha publicado medio centenar de artículos sobre temas de macroeconomía, econometría y economía regional en diversas revistas nacionales e internacionales, tales como *Investigaciones Económicas*, *Revista Española de Economía*, *Revista de Economía Aplicada*, *Investigaciones Regionales*, *Review of Income and Wealth*, *Regional Studies*, *Applied Economics*, *Economics Letters* o *Econometric Theory*.

MARÍA DOLORES GUILLÓ FUENTES es licenciada en Ciencias Económicas por la Universidad de Alicante y doctora en Economía por la Universidad de Pensilvania (EE. UU.). En la actualidad es profesora titular en la Universidad de Alicante e investigadora en el Instituto Universitario de Desarrollo Social y Paz. Sus principales temas de investigación son el crecimiento económico, la economía internacional y la economía laboral. Ha publicado varios capítulos de libro y artículos en revistas especializadas, nacionales y extranjeras, tales como *Investigaciones Económicas* y *Journal of Development Economics*.

PAULA RODRÍGUEZ MODROÑO es doctora en Economía Regional por la Universidad de Sevilla y profesora del Departamento de Economía en la Universidad Pablo de Olavide. Ha realizado proyectos de investigación relacionados con el desarrollo regional, el capital social y el género. Ha publicado diversos libros, entre los que destacan *El empleo en la Nueva Economía* (2004) o *Las mujeres andaluzas y la sociedad de la información* (2004), *Aprendiendo a innovar: regiones del conocimiento* (2001).