

**APROXIMACIÓN AL ANÁLISIS DE LOS
FACTORES EXPLICATIVOS DE LA MAYOR
PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO
DEL EMPLEO Y LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Edita:

© Región de Murcia.
Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas.
Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.
Escuela de Formación e Innovación.
www.efiapmurcia.carm.es
Autor: Manuel árbol Sánchez



Creative Commons License Deed

Obra bajo licencia Creative Commons License Deed. Reconocimiento-No comercial 3.0 España.

Se permite la libertad de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra bajo las condiciones de reconocimiento de autores, no usándola con fines comerciales. Al reutilizarla o distribuirla han de quedar bien claros los términos de esta licencia. Alguna de estas condiciones puede no aplicarse si se obtiene el permiso del titular de los derechos de autor. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.

1ª Edición. Mayo 2018

Depósito Legal:

Prólogo

Al igual que toda Administración Pública propia de una democracia avanzada, desde la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia nos comprometemos claramente con el desarrollo y promoción de la igualdad de género, y hacemos de la misma un principio básico de nuestra actuación, y ello no solo de cara al exterior y a nuestra acción en los distintos ámbitos de la vida social, a través del desarrollo de políticas públicas y programas concretos, sino también en nuestro propio ámbito interno, en tanto organización, especialmente a través de la gestión de nuestros propios recursos humanos. En relación a este último ámbito, no obstante reconocer su gran importancia, hemos de asumir que se ha tardado más en tomar cuenta de ello, y actuar de forma concreta, si bien desde que hace unos años se puso en marcha el Primer Plan de Igualdad de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se ha actuado de forma decidida a través de acciones específicas fruto de la reflexión y pacto con las distintas organizaciones sindicales con presencia en los órganos representativos del personal públicos, entendiendo que desde el consenso de todos los agentes implicados es como se puede avanzar más, con mayor rapidez y con mayor eficacia y eficiencia en la puesta al día de nuestra organización en la línea del logro de la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres que componen la misma.

En el campo de desarrollo de nuestro Plan de Igualdad un elemento básico e inicial para su puesta en marcha fue la realización de un análisis/diagnóstico previo para conocer la distinta posición de hombres y mujeres en los diversos niveles organizativos de la Administración Regional (Cuerpos, escalas, niveles y categorías profesionales; puestos de responsabilidad; nivel de temporalidad de las relaciones laborales; uso distintos tipos de licencias y permisos, etc.), dado que toda acción encaminada a promover la igualdad de género y remover los obstáculos que la dificultan requiere para ser efectiva un conocimiento previo de situación real de la que se parte. Como derivada de las reflexiones que iba generando este análisis previo a la elaboración de nuestro plan, surge el estudio del que estas palabras constituyen su prólogo, dado que la puesta “negro sobre blanco” de la realidad concreta y la posición específica de hombres y mujeres en nuestra Administración, esto es la concreción en cifras de la distancia existente entre el punto de partida y el horizonte de llegada hacia una igualdad plena, en tanto base para establecer las medidas necesarias para reducir dicha distancia, ha dado lugar al planteamiento de cuestiones más generales relativas a la significativa presencia de mujeres en el ámbito del empleo y la Administración Pública.

En las páginas que siguen pues a esta presentación, las personas interesadas van a encontrar un estudio extenso, detallado, pleno de cifras que concretan todos los aspectos del objeto de análisis (la presencia significativa de la mujer en el ámbito del empleo público, su peculiar distribución por las distintas secciones y áreas de las Administraciones públicas, las

hipótesis que a partir de su contraste dan cuenta dicha distribución, etc.) enriquecido por la aportación de diversos planteamientos teóricos que dan sentido y permiten la comprensión, desde la perspectiva de género, a esa realidad configurada y manifiesta en las citadas cifras, todo ello en cuanto marco general para plantear el papel, tanto desde el punto de vista de objeto como sujeto, de la Administración Pública en la tarea del desarrollo y avance pleno de la igualdad de género.

Introducción

Entre los profundos cambios sociales experimentados en nuestro país en estos últimos 40 años de andadura democrática, cuyo punto de inicio se puede situar en las primeras elecciones libres celebradas en el ya lejano 15 de junio de 1977, entendemos que los más significativos e importantes son los relacionados con el papel de las mujeres y el avance simpar de la igualdad de género, dado que pocos otros adquieren significado semejante a la hora de expresar el hondo calado del avance de las libertades democráticas y el reconocimiento de la pluralidad que late en la sociedad española, al mismo tiempo que sirven de marco general de cambio que suceden en ámbitos más concretos, tales como la educación, el mundo laboral, las familias, etc.

Entre las distintas formas de manifestación de ese cambio y creciente protagonismo de las mujeres en el espacio/ámbito público de nuestro país, este estudio se centra en un área tan singular como significativa en su expresión, por ser puerta de acceso para el cambio en otras áreas, como es la presencia de las mujeres en la Administración y el empleo público donde, actualmente, constituyen el 54% de los efectivos totales de dicho sector. Lo que da más significado e importancia a este nivel de participación no es tanto la intensidad concreta del mismo, sino que este se ha logrado partiendo de un punto inicial muy bajo¹, desde un marco legislativo muy limitativo que ha tardado mucho en reconocer el derecho de las mujeres a la plena participación en igualdad de condiciones para el acceso y promoción dentro de la Administración pública², limitaciones fruto de unos fuertes prejuicios sexistas, expresión de opiniones generales del mismo calado y sentido en sectores muy significados de la sociedad española, cuya falsedad y carencia de sentido real ha sido puesto de manifiesto por el papel tan importante que han adquirido las mujeres en esos ámbitos administrativos antes vedados para ellas, una vez derribados dichos prejuicios por el esfuerzo y duro trabajo realizado en la

¹ A falta de datos precisos, dada la carencia de un registro como el actual, se estima que en España había en 1975 “Un total de entre 800.000-900.000 personas integrando la Función Pública de las cuales un 20% aproximadamente eran mujeres, 22% si se considera las mujeres en puestos civiles correspondientes a la Administración de las Fuerzas Armadas, esto es entre 150.000-175.000 funcionarias que desempeñaban, salvo una minoría puestos auxiliares y administrativos” (Jordana 1999)

² Tras el breve periodo de la II República, donde en virtud de la Constitución de 1931 las mujeres tuvieron la posibilidad de optar a todos los cargos y funciones públicas salvo en el Ejército, las mujeres vieron el campo de acceso de la Función Pública mucho más cerrado que abierto para ellas hasta 1961. De esta forma, a partir del año citado y en virtud de la Ley 56/61, de 22 de julio, sobre Derechos Políticos y Profesionales y de Trabajo de la Mujer se amplió notablemente el acceso de las mujeres a la Función Pública, eso sí con cuatro notables excepciones: a) Armas y Cuerpos del Ejército, salvo disposición expresa para servicios especiales de los mismos. b) Institutos armados y cuerpos que impliquen uso de las armas. c) Cargos de Magistrados, jueces o fiscales salvo en el ámbito tutelar de menores y laboral d) Marina Mercante, salvo las funciones sanitarias.

Una vez abierto el campo sustancialmente por la citada Ley muchas otras vinieron a ensanchar el mismo hasta lograr con la Ley 17/1989 de 19 de julio, que permitió el acceso pleno de la mujer a las Fuerzas Armadas, alcanzar prácticamente la igualdad legal entre hombres y mujeres en el acceso y participación en la Función Pública. Para un estudio más detallado de este proceso, al menos hasta el fin de la Transición Democrática en 1982, véase Jordana (1999), así como Pérez Serrano y Rubio (1999)

lucha por la igualdad³

Nuestro estudio se centra así, entre los distintos aspectos que podría considerar, en un intento de explorar los factores explicativos que están en la génesis de esta creciente participación de las mujeres en el ámbito de la Administración Pública, indagando sobre cuáles son las conexiones concretas de los avances en este ámbito con los experimentados de forma general por la igualdad, que razones parecen hacer del sector público un espacio más proclive a estos cambios, que oportunidades abre todo ello para la consecución de la igualdad en otros ámbitos (educación, sanidad, políticas familiares, empleo, etc.) dado el importante papel que juega la Administración Pública en todos ellos, que factores de ampliación/restricción de la participación de las mujeres se dan y con qué intensidad en esta área profesional, etc. A todas estas cuestiones, y a muchas otras, surgidas a partir de la elaboración de un análisis previo de la situación de mujeres y hombres en el ámbito concreto de la administración donde realizamos nuestro trabajo⁴, queremos dar respuesta en este estudio.

Con el fin de indagar sobre los objetivos planteados en nuestro análisis general, enmarcado dentro de un carácter necesariamente exploratorio abierto a desarrollos posteriores más concretos, este se estructura a partir de la configuración de una serie de hipótesis/premisas sobre el tema en cuestión, siendo estas elaboradas, a su vez, a partir del marco más general del estudio de las diversas teorías sobre los procesos de avance y progreso general de la igualdad así como de la estructura de los mercados de trabajo, modelos de Estado de Bienestar,

³ La Ley 56/1961, tal como se ha señalado en la nota anterior, impedía el acceso de las mujeres a las funciones superiores del ámbito judicial fundamentalmente, en palabras del ponente de dicha Ley Fernando Herrero Tejedor, dado que el ejercicio de las mismas exigirían necesariamente el desarrollo de actuaciones que “*contaminarían el sentido de la delicadeza consustancial a la mujer*”. Dicha excepción, tan bien fundamentada, no se eliminó hasta la aprobación de la Ley 96/1966 de 28 de diciembre si bien la primera mujer que accedió a funciones de Jueza (Concepción Carmen Venero) no lo hizo hasta 1971, y ello para verse destinada al Tribunal Tutelar de Menores, esto a un puesto que (según artículo del Diario Madrid de 28/3/1971) “*entra de lleno en las características, cualidades y aptitudes con las que la feminidad ha sido milenariamente adornada*”.

A partir de ese año inicial de 1971 se desarrolló un proceso de mayor participación/presencia de las mujeres en las funciones jurídicas antes vedadas para ellas, pero de lo limitado del mismo nos dan muestra datos según los cuales en 1983 las mujeres suponían el 7,3% del total de personas que integraban la Carrera Judicial (115 sobre un total de 1.569) siendo su porcentaje entre las personas con rango de Magistrado/a de sólo el 1,4% (12 sobre 809, incluidos dichos efectivos en el cálculo total anterior); constituían el 11,6% de las personas que integraban en aquella época la Carrera Fiscal (82 sobre un total de 802) y su porcentaje entre las personas que ocupaban puestos en la Magistratura de Trabajo era del 1,5% (3 sobre 189).

Actualmente el cambio ha sido de tal intensidad, que las mujeres registran la mayoría del personal que ejerce funciones superiores en el ámbito de la Administración de Justicia: Concretamente en 2015 las mujeres constituyen el 55,53% del total de personas que ejercen de jueces/zas y magistrados/as (3.756 sobre un total de 6.764) siendo su porcentaje del 52,06% entre el funcionariado de carrera con dicho cargo y rango (2.859 sobre 5.491), mientras que en el ámbito de la Fiscalía sus porcentajes ascienden, respectivamente en ambas situaciones, al 64,37% (2.038 sobre 3.166) y 63,55% (1.552 sobre 2.452).

⁴ Nos estamos refiriendo nuestra participación en la elaboración del diagnóstico previo al Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016/17 –Sector Administración y Servicios.

etc. A partir de la elaboración teórica de estas hipótesis/premisas, hemos sometido a las mismas a un riguroso proceso de contrastación empírica en función de una amplia base de fuentes estadísticas disponibles, surgiendo paulatinamente, en virtud de ello, la configuración de una serie de factores explicativos que van dando respuesta al objeto principal de nuestra investigación . Como resultado de todo este proceso proponemos elaborar un análisis exploratorio que sirva, junto muchos otros, en tanto base de reflexión relativa a las diversas cuestiones que inciden sobre el avance de la igualdad en el amplio y diverso campo de juego que configuran el conjunto de las administraciones públicas de este país

HIPOTESIS / PREMISA 1 Factor Estabilidad

Partiendo de una clara preferencia compartida por el empleo estable en relación al temporal, dadas las mejores condiciones generales de trabajo y de retribución salarial del primero respecto al segundo, así como una clara visión del sector público como una fuente mayor de empleos estables frente al sector privado, dada la vinculación de la estabilidad laboral con la imagen del funcionariado, y asociado todo ello al hecho de que las mujeres obtienen empleos más precarios en el sector privado, entendemos que en virtud de este conjunto de factores causales se genere entre las mujeres un claro incentivo selectivo a la hora de optar, en mayor medida que los hombres, al logro de la estabilidad laboral vía acceso al empleo público.

La estabilidad en el empleo, basada en un contrato o relación laboral indefinida con una adecuada jornada de trabajo y sostenida por una apropiada indemnización por despido y una clara causalidad de las razones del mismo, es una cualidad tan deseada y buscada como crecientemente escasa en esta nuestra realidad social actual tan cambiante y transformada constantemente que la hacen merecedora de su definición como sociedad del riesgo o líquida, donde todo fluye y nada permanece, que ya hicieran en sus obras, con el primer y segundo término respectivamente, los sociólogos Ulrich Beck y Zigmunt Bauman.

La demanda de estabilidad laboral se basa no sólo en la necesidad sentida de encontrar un “punto de amarre psicológico” ante el cambio constante, sino que también apuntan razones más prácticas y concretas como mejores condiciones generales de trabajo y, en particular, mayores retribuciones salariales de forma que:

“Desde las perspectivas de las experiencias individuales, la evidencia sobre movilidad laboral refleja la existencia de trayectorias laborales inestables asociadas al empleo temporal. Dada la creciente dificultad para acceder al empleo indefinido y la creciente inseguridad experimentada en el empleo temporal (...) en España el empleo temporal es más probable que se convierta en una trampa que en un puente hacia el empleo indefinido. Más aún si se tiene en cuenta que (...) la probabilidad de perpetuarse en trayectorias laborales precarias dentro del segmento flexible aumenta cuanto más tiempo se pasa en dicho segmento.

Los trabajadores con contratos temporales se encuentran en situaciones de empleo precario con los cual su capacidad para obtener rentas de empleo es menor que la de los trabajadores indefinidos de idénticas características. Esta precariedad

les obliga a aceptar salarios inferiores a pesar de la discriminación salarial sea formalmente ilegal en España. La amenaza constante del desempleo, reforzada por el hecho de que los despidos de contratos temporales no puedan ser apelados en los tribunales ordinarios, reduce notablemente la capacidad de los trabajadores para oponerse a las posibles medidas arbitrarias por parte de sus empleadores” (Polavieja 2003)⁵.

Partiendo de estas consideraciones generales, si analizamos las razones concretas de la preferencia del empleo indefinido en relación al temporal en función de los salarios (Tabla 1.1) podemos observar claramente un significativo factor explicativo de preferencia por el primero de ellos, dado que medido en ganancia media por hora de trabajo hay una diferencia de 4 euros a favor del salario/hora del contrato indefinido (15,3 frente a 11,3 euros de media del temporal)⁶, siendo esta diferencia general de casi el doble en el caso de los hombres (5,2 euros de media) respecto a las mujeres (2,4), si bien ello se explica en gran parte por que el salario/hora de los hombres es mayor al de las mujeres en ambos casos aunque en mayor medida en lo que respecta al contrato indefinido⁷. Expresado en porcentaje/índice (Tabla 1.2) para un mismo valor 100 en relación al salario hora de trabajo por tipo de contrato en el caso de los hombres el valor de su índice salarial sería de 122,6 frente a 89,1 de las mujeres en el ámbito del empleo indefinido, mientras que estos niveles serían, respectivamente, de 103,2 y 98,3 en el caso del empleo temporal.

Si este análisis lo hacemos a partir de datos de carácter más general, analizando la ganancia media anual por trabajador/a según tipo de contrato (Tabla 1.1) podemos observar como de media los trabajadores con contrato indefinido ganan anualmente 11.510 euros más que aquellos otros con contrato temporal (+41,45%) siendo esta diferencia en el caso de las trabajadoras de 6.073 euros (29,41%) en el mismo aspecto y situación. En virtud de todo ello queda bien claro que desde el punto de vista salarial tanto hombres como mujeres tienen sólidas razones para preferir el trabajo indefinido al temporal.

⁵ En relación al estudio de los efectos económicos, sociales e incluso políticos de la creciente precariedad en la contratación laboral en España desde la llamada “teoría insiders/outsideers” el estudio de Polavieja (2003) sigue siendo referencia esencial e inexcusable en nuestro país, y al mismo remitimos a aquellas personas interesadas en este tema. Para una actualización más reciente de los datos y evolución de estos factores, realizados desde una perspectiva de análisis relativamente distinta, en función de las últimas reformas laborales véase Ortiz 2013.

⁶ En términos porcentuales esto implica que la hora de trabajo en los contratos indefinidos se paga de media un 35,40% más que en los contratos temporales

⁷ Concretamente al salario medio por hora de los hombres es 0,30 euros superior al de las mujeres en el caso del empleo temporal (11,5 frente a 11,2 euros respectivamente) y 2,9 euros en el caso del empleo indefinido (16,7 frente a 13,6 euros).

TABLA 1.1
GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR/A Y SALARIO MEDIO POR HORA
CLASIFICADO POR SEXO, TIPO DE JORNADA Y CONTRATO (EUROS)

Tipol de Jornada	Total	Mujeres	Hombres
Media General	22.697,9	19.514,6	25.675,2
Tiempo completo	26.345,7	23.994,3	28.095,6
Tiempo parcial	10.056,1	9.766,2	10.670,7
Tipol de Contrato	Total	Mujeres	Hombres
Media General	22.697,9	19.514,6	25.675,2
Indefinido	24.333,4	20.643,2	27.768,0
Temporal	15.433,1	14.570,1	16.258,1
Tipol de Contrato (Salario hora)	Total	Mujeres	Hombres
Indefinido	15,3	13,6	16,7
Temporal	11,3	11,2	11,5

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2013-INE. Elaboración propia

TABLA 1.2
VALOR INDICE GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR/A Y SALARIO MEDIO POR HORA
CLASIFICADO POR SEXO, TIPO DE JORNADA Y CONTRATO (SALARIO MEDIO=100)*

Tipol de Jornada	Total	Mujeres	Hombres
Media General	100,0	86,0	131,6
Tiempo completo	100,0	91,1	117,1
Tiempo parcial	100,0	97,1	109,3
Tipol de Contrato	Total	Mujeres	Hombres
Media General	100,0	86,0	131,6
Indefinido	100,0	84,8	134,5
Temporal	100,0	94,4	111,6
Tipol de Contrato (Salario hora)	Total	Mujeres	Hombres
Indefinido	100,0	89,1	122,6
Temporal	100,0	98,3	103,2

*Valor indice ganancia media anual por trabajador/a y salario medio hora de mujeres y hombres según salario medio por tipo de jornada y contrato igual a 100 en cada caso

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2013-INE. Elaboración propia

En relación a todos estos temas de las diferencias salariales por tipo de contrato y sexo, un aspecto esencial al que tenemos que prestar atención, especialmente dado nuestro objeto de investigación, es la llamada brecha salarial de género. La brecha salarial de género se puede definir, en función de los datos disponibles, como diferencia en términos tanto absolutos como relativos entre la ganancia media anual de hombres y mujeres, tomando como término de comparación el ingreso de los primeros. Partiendo de la definición anterior, podemos observar (Tabla 1.3) como de media los hombres ganan un 24% más que las mujeres, esto es unos 6.160 euros anuales más de media; estas diferencias medidas en función del tipo de contrato son del 25,7% en el caso del empleo

indefinido (+7.124,9 euros anuales) frente a sólo un 10,4% en el caso del empleo temporal (+1.687 euros). Realizando esta comparación en términos de salario hora podemos observar como las diferencias son menores, ya que la brecha salarial es del 18,5% en el caso del empleo temporal (+3,1 euros hora) y de 2,6% en el indefinido (+0,30 euros), de forma que el aumento de la diferencia en función del término de la comparación (hora o ganancia anual) parece indicar que actúan factores relativos a la distinta duración de la jornada tanto en un tipo de contrato como del otro, lo cual está en consonancia plena, tal como comprobaremos más tarde, con la mayor participación de la mujer en el trabajo a tiempo parcial ya sea con contrato temporal o fijo.

Contrastando los datos generales con los relativos a los de brecha salarial de género podemos considerar que, ya sea desde el punto de vista del salario por hora de trabajo como de la ganancia media anual por trabajador/a, si bien los hombres se benefician más que las mujeres de las diferencias positivas que registra el empleo indefinido frente al temporal, tanto unos como otras tienen claras razones para preferir el primer tipo de empleo frente al segundo⁸.

TABLA 1.3
BRECHA SALARIAL DE GÉNERO* SEGÚN GANANCIA MEDIA ANUAL
POR TRABAJADOR/A, TIPO DE CONTRATO Y JORNADA
VALOR TOTAL EN EUROS Y PORCENTAJE

Tipo de Jornada	Total	Porcentaje
Media General	-6.160,6	-24,0
Tiempo completo	-4.101,3	-14,6
Tiempo parcial	-904,6	-8,5
Tipo de Contrato	Total	Porcentaje
Media General	-6.160,6	-24,0
Indefinido	-7.124,9	-25,7
Temporal	-1.687,9	-10,4
Tipo de Contrato (hora)	Total	Porcentaje
Indefinido	-3,1	-18,5
Temporal	-0,3	-2,6

*Brecha salarial de género expresada como diferencia total y en porcentaje de la ganancia media anual de las mujeres en relación con el de los hombres para cada caso
Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2013-INE. Elaboración propia

⁸ En relación a los datos sobre empleo a tiempo completo o parcial a los que hacen referencia las tablas señaladas (1.1; 1.2 y 1.3) estos serán objeto de comentario en un apartado algo posterior, dentro del estudio de esta primera premisa, de nuestra investigación.

Pasando a analizar la estructura general del empleo asalariado en nuestro país en atención al distinto peso que tiene en la misma la contratación indefinida o temporal, así como la diferente posición de trabajadores y trabajadoras en relación a dicho factor (Tablas 1.4 y 1.5⁹), podemos observar como en la economía española se da una tasa de temporalidad total del 25,1%, un porcentaje más reducido que el tope máximo registrado antes de la actual crisis económica¹⁰, si bien aún bastante por encima de la media general europea¹¹. Desagregando los datos anteriores en función del sexo podemos observar como las trabajadoras registran una tasa de temporalidad (25,2%) levemente mayor tanto respecto a la media de los trabajadores (25,1%) como a la media general (25,13%).

Si analizamos las distintas tasas de temporalidad para el personal asalariado del ámbito del empleo privado o público (Tabla 1.5), podemos observar como los valores alcanzados por dicha tasa son más elevados en el primero que en el segundo (26% frente a 21,6%), registrando también los hombres una tasa de temporalidad en el sector privado algo más elevada tanto a la media masculina general (+1,5 puntos) como, en menor medida, también por encima de la media general del empleo privado (+0,6 puntos en este último caso). Haciendo una comparación semejante a la anterior para el caso de las asalariadas, podemos observar como las mismas registran una media de temporalidad en el sector privado que supera levemente la media general femenina (+0,1 puntos), pero que está claramente por debajo de la media general de temporalidad total en dicho sector (-0,7 puntos).

Analizando las distintas tasas de temporalidad de mujeres y hombres en el sector público encontramos resultados un tanto paradójicos en relación al objetivo de este estudio, así como relativamente en la formulación de esta primera

⁹ Esta tabla nos ofrece la misma información que la tabla 1.4 pero expresada en porcentajes verticales para cada caso considerado en función de las variables seleccionadas. Estos datos vienen señalados como valores en porcentajes del **Índice de Concentración de Género**, pudiendo definir este, tanto en esta caso como en el resto de tablas, como aquel *indicador que tiene como objeto reflejar el porcentaje en relación a un grupo sexual (intra-sexo) que ocupan las diferentes categorías en el conjunto de una variable, tomando como referencia cada sexo por separado*. El valor de este indicador se calcula dividiendo el número de personas de un sexo en una categoría/total de personas de un sexo de la variable.

¹⁰ A lo largo de todos los años de la década del 2000 las tasas de temporalidad en nuestro país superaban ligeramente el umbral del 30% hasta alcanzar un nivel máximo del 34% en 2006. A partir de ese máximo van experimentando caídas en torno a 5 puntos porcentuales en cada uno de los dos años sucesivos, para verse estabilizadas desde el año 2009 sobre un 25%, esto es un nivel no registrado en nuestro país desde finales de los años 80. La caída con la crisis de sectores productivos con un alto componente de empleo temporal, especialmente la construcción por su fuerte intensidad en este tipo de empleos como por el alto ritmo de reducción del empleo total en dicho sector, así como el centrar el ajuste del empleo vía despidos en este tipo de contratos (por su coste de indemnización prácticamente nulo) explican la fuerte reducción inicial con la crisis de las tasas de temporalidad laboral en España, que sólo empieza a estabilizarse de nuevo cuando aumentan los despidos de trabajadores/as fijos dada la simplificación del procedimiento de rescisión y el abaratamiento de las indemnizaciones de los contratos indefinidos que trajeron las reformas laborales de 2010 y, muy especialmente, 2011. Para un análisis más detallado de todos estos aspectos véase Ortiz (2013).

¹¹ En 2015 la tasa de temporalidad media en los 27 países de la Unión Europea era del 14,2% (13,8% de media en el caso de los hombres frente a 14,6% de las mujeres) con un nivel de variación muy amplio desde un máximo del 28,4% en Polonia a un mínimo de sólo el 1,5% en Rumanía.

consideración/hipótesis, dado que si bien, tal como apuntábamos antes, las tasas de temporalidad son de media 4,4 puntos porcentuales más bajas que en el sector privado, en el caso de las mujeres sus tasas de temporalidad (25%) están claramente por encima de la media general del sector público (21,6%), mientras que en el caso de los hombres la situación es muy distinta y claramente favorable para ellos, ya que su tasa de temporalidad en el empleo público (17,7%) si está claramente por debajo tanto de la media del sector (-3,9 puntos) como de la media general (-7,4 puntos).

TABLA 1.4
ASALARIADOS/AS POR TIPO DE CONTRATO O RELACION LABORAL, SECTOR Y SEXO. 2015
(MILES DE PERSONAS)

Total General	Total	Hombres	Mujeres
Total	14.773,5	7.708,3	7.065,2
De duración indefinida: Total	11.059,3	5.777,0	5.282,2
Temporal: Total	3.714,2	1.931,3	1.782,9
Temp.: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador/a	443,4	132,2	311,2
Temp.: Para obra o servicio determinado	1.524,9	908,9	616,1
Temp.: Otro tipo	1.745,9	890,3	855,7

Sector Privado	Total	Hombres	Mujeres
Total	11.798,5	6.344,0	5.454,5
De duración indefinida: Total	8.728,1	4.653,5	4.074,7
Temporal: Total	3.070,3	1.690,5	1.379,8
Temp.: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador/a	199,2	71,0	128,2
Temp.: Para obra o servicio determinado	1.355,1	831,7	523,5
Temp.: Otro tipo	1.516,0	787,9	728,1

Sector Público	Total	Hombres	Mujeres
Total	2.975,0	1.364,3	1.610,7
De duración indefinida: Total	2.331,1	1.123,5	1.207,6
Temporal: Total	643,9	240,8	403,1
Temp.: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador/a	244,2	61,2	183,0
Temp.: Para obra o servicio determinado	169,8	77,2	92,6
Temp.: Otro tipo	229,9	102,4	127,6

Fuente: EPA-INE 2015. Elaboración Propia

TABLA 1.5
ASALARIADOS/AS POR TIPO DE CONTRATO O RELACION LABORAL, SECTOR Y SEXO. 2015
INDICE DE CONCENTRACIÓN DE GÉNERO (PORCENTAJE)

Total General	Total	Hombres	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0
De duración indefinida: Total	74,9	74,9	74,8
Temporal: Total	25,1	25,1	25,2
Temp.: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador/a	3,0	1,7	4,4
Temp.: Para obra o servicio determinado	10,3	11,8	8,7
Temp.: Otro tipo	11,8	11,5	12,1

Sector Privado	Total	Hombres	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0
De duración indefinida: Total	74,0	73,4	74,7
Temporal: Total	26,0	26,6	25,3
Temp.: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador/a	1,7	1,1	2,3
Temp.: Para obra o servicio determinado	11,5	13,1	9,6
Temp.: Otro tipo	12,8	12,4	13,3

Sector Público	Total	Hombres	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0
De duración indefinida: Total	78,4	82,3	75,0
Temporal: Total	21,6	17,7	25,0
Temp.: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador/a	8,2	4,5	11,4
Temp.: Para obra o servicio determinado	5,7	5,7	5,7
Temp.: Otro tipo	7,7	7,5	7,9

Fuente: EPA-INE 2015. Elaboración Propia

En función de los datos anteriormente señalados en su conjunto y del contraste resultante entre lo que apuntan los mismos en relación con nuestra primera formulación/hipótesis, podemos concluir que efectivamente el sector del empleo público ofrece una estructura de empleos y puestos con un relativamente menor nivel de temporalidad que el existente en el sector privado¹², si bien las mujeres que fluyen hacia este tipo de empleos en busca de una mayor estabilidad laboral se encuentra con el resultado, relativamente paradójico para ellas, de que quienes más se benefician de esa mayor estabilidad son precisamente sus congéneres masculinos ocupados en el ámbito del empleo y la función pública¹³.

¹² En todo caso obsérvese que tanto uno como otro sector presentan tasas de temporalidad que están por encima de nivel del 20%, siendo este último nivel superior a lo que es normal de media en los países de la Unión Europea

¹³ En términos concretos las mujeres que fluyen al ámbito del empleo público en busca de sus menores niveles de temporalidad se topan con una reducción prácticamente nula tanto de su nivel de temporalidad total (-0,2 puntos porcentuales) como del que registran en el ámbito del empleo privado (-0,3 puntos), dado que alcanzan unas tasas de temporalidad en el ámbito público superior a la media general del mismo (+3,4 puntos). Contrástelese estos datos con la reducciones que experimentan los hombres que adoptan la misma opción, tanto en lo relativa a su tasa de temporalidad total (-7,4 puntos) y en el ámbito del empleo privado (-8,9 puntos). No obstante el hecho de que las mujeres que optan por el empleo público en busca del mayor grado de estabilidad laboral se benefician de ello en menor medida que los hombres, tal como apuntan los datos señalados, no invalida de forma plena la hipótesis formulada al inicio de este apartado,

Ahondando más en esta dirección de análisis, atendiendo de forma más concreta los valores del Índice de Distribución de Género¹⁴ relativos al personal asalariado por tipo de contrato o relación laboral y sector (Tabla 1.6), podemos observar que las personas que tienen un contrato temporal en el ámbito privado son en su mayoría hombres (55,06% frente a un 44,94% de mujeres), mientras que en el ámbito público quienes constituyen mayoría en relación a este tipo de contratos son mujeres (62,61% frente 37,40% de hombres). También es de destacar la prevalencia de las mujeres entre el total de personas que tienen un contrato temporal que cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador o trabajadora tanto en el sector privado (64,33%) como en el público (74,94%). En líneas generales el claro predominio de las mujeres en prácticamente todos los tipos de contratos temporales considerados tanto en el ámbito privado como, muy especialmente, público¹⁵ pese a ser minoría en el conjunto del personal asalariado total¹⁶ es un indicador más de la mayor precariedad laboral que afecta a las asalariadas frente a los asalariados.

Para una comprensión más global del panorama que dibujan los datos anteriores, tenemos que señalar que las distinta situación que presentan hombres y mujeres en relación a las tasas de temporalidad existentes en el ámbito del empleo público no pueden estar desconectadas tanto de las recientes transformaciones estructurales existentes en este ámbito laboral, especialmente el importante aumento de la temporalidad total en el mismo y con relevante intensidad en la Función Pública, como el hecho de la incorporación más reciente de las mujeres a dicho ámbito. De esta forma, por ejemplo, Pilar Ortiz (2013) tras analizar la evolución de las distintas tasas de temporalidad laboral por sectores (público y privado) y sexo (hombres y mujeres) desde 1990 hasta 2011 concluye¹⁷:

“No obstante, la temporalidad no es seña de identidad exclusiva del sector privado o las actividades estacionales. También el empleo público se suma con contundencia a esta fórmula de contratación. El análisis de la temporalidad atendiendo al carácter público o privado de la actividad del asalariado pone de manifiesto una evolución que tiende a la convergencia. Hasta la década de 2000 la temporalidad de asalariados del sector privado era superior para ambos sexos a la

si bien reduce relativamente el alcance efectivo de la misma. No obstante para una valoración más completa de este hecho es muy importante considerar lo que se señala en los párrafos posteriores de este estudio.

¹⁴ El **Índice de Distribución de Género** se puede definir como *el indicador que refleja la representación porcentual de un sexo con respecto al otro (inter-sexo) en una categoría concreta objeto de análisis. Este indicador es útil para conocer las diferencias existentes entre mujeres y hombres en la categoría o contexto social analizado.* Este indicador se calcula dividiendo el número total de personas de un sexo de una categoría/número total de personas en dicha categoría.

¹⁵ En relación al conjunto de tipos de contratos temporales hay que señalar que los hombres son solo mayoría entre quienes tienen un contrato de obra o servicio en el sector privado (61,37%).

¹⁶ Concretamente son mujeres un 47,82% del total del personal que trabaja como asalariado frente a un 52,18% de hombres.

¹⁷ Con el fin de enmarcar y concretar en datos las consideraciones que hace esta autora es muy instructivo observar el gráfico que podemos encontrar en Ortiz 2013:143.

de los asalariados del sector público. Sin embargo, el significativo incremento de la temporalidad en el sector público, especialmente entre las mujeres, ha invertido la tendencia de tal forma que a partir de 2009 las asalariadas del sector público son las que más sometidas están a la temporalidad en el empleo” (Ortiz 2013).

TABLA 1.6
ASALARIADOS/AS POR TIPO DE CONTRATO O RELACION LABORAL Y SECTOR 2015
INDICE DE DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO (PORCENTAJE)

Total General	Hombres	Mujeres
Total	52,18	47,82
De duración indefinida: Total	52,24	47,76
Temporal: Total	52,00	48,00
Temp.: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador/a	29,81	70,18
Temp.: Para obra o servicio determinado	59,60	40,40
Temp.: Otro tipo	44,53	55,47

Sector Privado	Hombres	Mujeres
Total	53,77	46,23
De duración indefinida: Total	53,32	46,68
Temporal: Total	55,06	44,94
Temp.: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador/a	35,64	64,33
Temp.: Para obra o servicio determinado	61,37	38,63
Temp.: Otro tipo	44,53	55,47

Sector Público	Hombres	Mujeres
Total	45,86	54,14
De duración indefinida: Total	48,20	51,80
Temporal: Total	37,40	62,61
Temp.: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador/a	25,06	74,94
Temp.: Para obra o servicio determinado	45,47	54,53
Temp.: Otro tipo	44,53	55,47

Fuente: EPA-INE 2015. Elaboración Propia

Más allá de todos estos factores, en relación a la temporalidad no podemos perder de vista el hecho conocido de que un mismo concepto aplicado a dos ámbitos con características estructurales distintas pueden ocultar realidades muy diferentes, esto es, en nuestro caso concreto, **los contratos temporales generan resultados, especialmente en el aspecto salarial, bastante diferentes según se den en este mismo tipo de relaciones laborales temporales en el ámbito público o en el privado.** Concretamente las diferencias existentes, pese a ser definidos igualmente con idéntica denominación, entre las contratos temporales en el ámbito del empleo público o privado están en relación con los distintos tipos de mecanismos para generar una mayor incentivación/implicación en los resultados de la empresa/entidad por parte de trabajadoras/es con una relación laboral fija o temporal.

En líneas generales, podemos considerar que para lograr una mayor participación/ implicación de las personas con un contrato fijo se suelen conceder a las mismas pluses laborales complementarios y variables en función de: a) su distinto grado de esfuerzo y participación diferencial en los resultados de la empresa (productividad). b) dedicación y duración temporal de su relación con la empresa (antigüedad). c) formación, cualificación y características técnicas y operativas especiales del puesto que desempeña (especificidad). Todos estos complementos generan mayores rentas de empleo¹⁸ para quienes disponen de los mismos. En relación a los contratos temporales esos complementos pueden ser totalmente inexistentes o mucho menores en su alcance/intensidad, con la cual los costes salariales de los mismos se reducen comparativamente y hacen de este tipo de contratos una opción más rentable para el empleador, dado que por su propia configuración estos contratos encierran un intrínseco **efecto incentivación** en tanto que:

“Si los empresarios necesitan reducir su plantilla, es seguro que elegirán la opción menos costosa. Por eso, dado que los distintos tipos de contratos implican claras diferencias en los costes de despido, los trabajadores temporales tendrán, ceteris paribus, muchas más probabilidades de perder su puesto de trabajo que los trabajadores con contratos temporales. Como el futuro de los trabajadores con contratos temporales es incierto dentro de las empresas, éstos se verán obligados a trabajar duro si quieren que les renueven el contrato o se les convierta en trabajadores indefinidos.

*Los empresarios pueden usar la tasa de conversión de los contratos temporales en contratos indefinidos como un poderoso **mecanismo de incentivación** para los trabajadores temporales, lo cual reduce notablemente su capacidad para obtener rentas de empleo” (Polavieja 2003)*

En relación a este punto, hay que señalar que la principal diferencia que existe entre las relaciones laborales temporales en el ámbito público y privado deviene del hecho de que en el sector público el efecto incentivación de los contratos temporales se puede utilizar como mecanismo de adaptación de los recursos humanos a las necesidades cambiantes del servicio (cobertura de bajas/excedencias o incentivación de una mayor y más activa participación de

¹⁸ Las rentas de empleo se pueden definir como la diferencia que existe entre lo que los trabajadores y trabajadoras reciben a cambio de su esfuerzo productivo y lo que recibirían si los mercados de trabajo fueran unos mercados perfectamente competitivos tal como señala la teoría neoclásica, esto es si fueran meros mercados de subastas. Se pueden considerar que existen tres fuentes distintas de rentas de empleo para los trabajadores/as: a) el carácter específico de la tarea desempeñada, fuente de rentas mixtas entre empresarios/as y sus empleados/as. b) la acción colectiva de los trabajadores/as, que generan rentas de monopolio para estos/as. c) la regulación normativa, que puede generar nuevas rentas de empleo para trabajadores/as, así como optimizar otras rentas de empleo. Finalmente hay que señalar que los complementos salariales de los que estamos hablando, en tanto sistemas de incentivación, son un instrumento empresarial para gestionar de forma favorable a sus intereses la generación de rentas de empleo mixtas. Para un análisis más detallado de todos estos conceptos y sus implicaciones véase el citado estudio de Polavieja (2003).

interinas/os en las actividades administrativas) pero nunca, a diferencia de lo que ocurre en el sector privado, como mecanismo de reducción de los costes laborales vía aminoración de los complementos salariales asociados a los distintos puestos de trabajo, ya que tanto personal fijo/de carrera como temporal/interino tiene reconocido el derecho estatutario y legal de recibir los mismos complementos y en idéntico nivel.¹⁹

En función de todos estos aspectos, aunque las mujeres que opten por el empleo público, con objeto de alcanzar mayores niveles de estabilidad del que le ofrecen los empleos existentes en el ámbito privado, se topen con niveles bastantes semejantes de temporalidad siempre tendrán más incentivos selectivos para optar por un contrato temporal en el ámbito público que otro semejante de carácter privado, dada que las diferencias estructurales existentes en uno y otro, especialmente en el ámbito salarial, siempre juegan a favor del primero en detrimento del segundo²⁰.

Un aspecto más relativo a los distintos niveles de precariedad que pueden estar asociados a diferentes tasas de temporalidad, de forma que tal que tasas más bajas oculten una precariedad más alta de la aparente a primera vista, es la relativa a la diferente duración de los contratos temporales, ya que no es lo mismo un contrato de este tipo de un día de duración de aquel cuya duración se cuenta no en horas o días sino meses. En relación a este aspecto, los datos relativos a la duración registrada en los contratos temporales firmados durante 2015 por el conjunto del personal asalariado (Tablas 1,7; 1.8 y 1.9) nos muestran que los porcentajes relativos a los contratos firmados por mujeres (Tabla 1.8) están por encima de la media especialmente en el caso de los contratos de duración inferior o igual a un mes (44% frente a un 38,8% de media en los contratos firmados por asalariados y un 41% media general) pero también están por encima de la media, aunque en menor medida, en el resto de categorías de contratos con duración determinada. En comparación el grupo principal de contratos temporales firmados por los hombres son aquellos cuya duración no está acotada en el propio contrato firmado

¹⁹ De los distintos complementos salariales existentes en el ámbito del Empleo y Función Pública (de destino, específico, productividad fija y antigüedad/Trienios) tradicionalmente el personal interino estaba privado del relativo a antigüedad/trienios, pero desde el reconocimiento del derecho a percibir este último en función de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado público no existe discriminación en el ámbito de los complementos salariales. La única diferencia reseñable entre el funcionariado de carrera o temporal se da en el caso del personal docente dado que en algunas CC.AA, que son las competentes en dicha materia, realizan contratos interinos de la misma duración que el año lectivo (septiembre/junio) y otros extienden esta duración al año natural.

²⁰ No obstante esta observación si existe una pequeña excepción que hacía más favorables en un aspecto los contratos privados de carácter temporal que las contrataciones temporales/interinas en el ámbito de la función pública, y es el hecho de que mientras los primeros estaban sujetos a una mínima indemnización por fin de contrato/despido de entre 8-12 días por año, según el año en que se firmó el contrato, los segundos estaban exentos de la misma. No obstante una reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 14 de septiembre de 2016, reconoce el derecho de las personas que cesen de desempeñar un puesto de carácter interino en la Función Pública a recibir una indemnización equivalente al caso del despido procedente de un contrato indefinido (20 días por años con un máximo de 12 mensualidades), con lo cual desaparece incluso esta mínima excepción.

(44%) lo cual los sitúa por encima de la media general de este tipo de contratos (39,5%), así como, especialmente, a una distancia mucho más considerable en relación a la media registrada por las mujeres con contratos temporales de duración no definida (33,6%).

En este punto pues los datos más significativos en relación a la duración de contratos nos lo ofrecen los valores registrados por el Índice de Distribución de Género (Tabla 1.9) los cuales nos señalan claramente como los hombres constituyen mayoría especialmente en el caso de aquellas personas que firman contratos temporales de duración superior a 12 meses (60,1%) o sin determinar (63,2%), esto es en aquellas categorías de duración más amplia entre las consideradas o menos acotados y restringidos inicialmente por el tiempo de extensión contractual registrada, y por ello menos sujetos a los efectos más perniciosos de la temporalidad, esto es a la fuerte fragilidad y limitación temporal de la relación laboral resultante de este tipo de contratos²¹.

Dejando ya a un lado el estudio de la temporalidad vamos a pasar a analizar ahora otro tipo de relación laboral/contractual también bastante asociada al concepto general de precariedad laboral, esto es el caso de los contratos y empleos a tiempo parcial. El empleo a tiempo parcial es un tipo de empleo que “se define y conjuga básicamente en femenino” dado que es mayoritario entre las empleadas tanto en nuestro país²² como, en aún mayor medida, en el conjunto de países de la Unión Europea²³, hasta el punto de guardar una fuerte asociación con la tasa de actividad femenina general. La jornada laboral a tiempo parcial parece que se “ajusta como un guante” a unas mujeres que perciben su participación en el mercado laboral y el empleo extra doméstico como un elemento complementario, de ahí que no le puedan dedicar todo “su” tiempo, que como tal supone un plus secundario para su identidad como mujeres más que un elemento consustancial, como nos ocurre a los hombres, a la hora de construir y definir su propia identidad

²¹ En relación a este punto sería muy positivo conocer la distinta duración temporal de los contratos e interinidades en el sector público en relación al sector privado (clasificado por sexo) en aras a los objetivos de este estudio, todo ello con el fin de conocer si en función de ello hay distintos incentivos selectivos para optar por primero en relación al segundo. Desgraciadamente este dato no está disponible en función de las variables mencionadas, y con ello sólo podemos atenernos al indicador general señalado en este párrafo.

²² Adelantándonos un tanto a los datos que, de forma más precisa, ofreceremos posteriormente señalar que en el caso de nuestro país en 2015 tenían carácter de trabajo a jornada parcial el 15,7% del empleo asalariado total, ascendiendo estas tasas al 25,2% para las asalariadas frente a solo el 7,9% para los asalariados.

²³ Para el conjunto de la UE a 27 la tasa media de empleo a tiempo parcial es del 20,4%, 4,7 puntos porcentuales más que España, oscilando desde una media del 10% de los asalariados a un 32,7% en caso de las asalariadas. Por países estas medias ocultan una dispersión notable que mantiene siempre la misma pauta general, esto es **las tasas de empleo a tiempo parcial entre las mujeres siempre son bastante más altas que la de los hombres, sea cual sea el nivel medio alcanzado en cada país por la tasa total para ambos sexos**. Atendiendo sólo a medias generales, eso sí descompuestas en cada caso por sexo, podemos observar como las tasas de empleo a tiempo parcial oscilan en 2015 desde un máximo del 50,8% en Países Bajos (28,3% en el caso de los hombres frente a un impresionante 77,1% en el caso de las mujeres), hasta un mínimo del 2,4% en Bulgaria (2% y 2,8% respectivamente).

personal. Todos estos elementos parecen confirmar la imagen de que las mujeres eligen más que los hombres este tipo de trabajo a tiempo parcial en función de una opción personal libre y voluntaria, siendo esta una imagen, como tendremos ocasión de ver, bastante inconsistente y con ello bastante rebatible.

TABLA 1.7
CONTRATOS TEMPORALES FIRMADOS EN 2015 POR DURACIÓN Y SEXO. TOTAL

	Total	Hombres	Mujeres
Total	17.067.115	9.680.462	7.386.653
Menor o igual a 1 mes	7.003.628	3.753.427	3.250.201
De 1 a 3 meses	1.723.827	861.000	862.827
De 3 a 6 meses	1.102.697	555.718	546.979
De 6 a 12 meses	438.925	219.026	219.899
Más de 12 meses	58.600	35.246	23.354
Sin determinar*	6.739.438	4.256.045	2.483.393

*No consta la duración concreta del mismo en el contrato firmado

Fuente. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

TABLA 1.8
CONTRATOS TEMPORALES FIRMADOS EN 2015 POR DURACIÓN.
ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE GÉNERO (PORCENTAJE)

	Total	Hombres	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0
Menor o igual a 1 mes	41,0	38,8	44,0
De 1 a 3 meses	10,1	8,9	11,7
De 3 a 6 meses	6,5	5,7	7,4
De 6 a 12 meses	2,6	2,3	3,0
Más de 12 meses	0,3	0,4	0,3
Sin determinar*	39,5	44,0	33,6

*No consta la duración concreta del mismo en el contrato firmado

Fuente. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

TABLA 1.9
CONTRATOS TEMPORALES FIRMADOS EN 2015 POR DURACIÓN
ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO (PORCENTAJE)

	Hombres	Mujeres
Total	56,7	43,3
Menor o igual a 1 mes	53,6	46,4
De 1 a 3 meses	49,9	50,1
De 3 a 6 meses	50,4	49,6
De 6 a 12 meses	49,9	50,1
Más de 12 meses	60,1	39,9
Sin determinar*	63,2	36,8

*No consta la duración concreta del mismo en el contrato firmado

Fuente. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Por otro lado, este tipo de trabajos tienen una serie de características estructurales que hacen de los mismos para aquellas personas más afectadas por ellos, evidentemente las mujeres, no tanto una vía abierta para facilitar una inserción laboral inicial, y superado así este umbral transitar posteriormente por otras modalidades de empleo, sino una especie de “vía muerta” que les confina, en gran parte pero no todas las ocasiones, en un sucedáneo de empleo pleno en todos los sentidos. De esta forma se ha podido contrastar una importante conexión entre el crecimiento del sector terciario y el desarrollo del trabajo a tiempo parcial (en particular en el caso del empleo en servicios personales, comercio, limpieza, restauración y mantenimiento), en puestos con horarios y jornadas tan reducidas como variables y atípicas, lo cual casa poco con la mayor dedicación a los mismos por parte de personas que tienen una disponibilidad horaria reducida, principalmente dado que tienen que compaginar estos empleos con la dedicación a su familia y hogar.

Es importante también considerar, en tanto elementos que asocian más este tipo de trabajos con el concepto general de precariedad, que los empleos a tiempo parcial suelen ser (en general) poco cualificados; dan un acceso limitado o nulo a la formación continua; no permiten la promoción profesional ya que no suelen ser empleos de carrera y están desconectados de los mismos, no existiendo así vías de acceso y transición de unos a otros; están peor retribuidos y cuentan con una protección social menor o más limitada en su alcance que los empleos a tiempo completo²⁴.

Analizando todos estos factores desde una clara perspectiva de género, podemos considerar que:

“Esta modalidad de trabajo tiene la ventaja de ofrecer un pretexto para la diferencia de salarios, permitir a las mujeres ser a la vez madres en el hogar y trabajadoras, aliviar la masa salarial de las empresas y asegurar un margen de maniobra entre la oferta y demanda de empleo (...) Trabajo truncado, sin perspectivas de promoción, el trabajo a tiempo parcial reúne ambos polos de la actividad de las mujeres: la familia y el trabajo pero, por otro lado, impide el enfoque de un oficio con perspectivas de carrera

²⁴ En relación a todas estas características, así como muchas de las anteriores, del empleo a jornada parcial frente al de jornada completa tenemos que señalar que las mismas se dan en mucho menor medida, aunque tampoco estén libres de ellas, en los trabajos a tiempo parcial que se ofrecen en el sector público que aquellos que ofrece el sector privado, y ello por dos motivos fundamentales: a) En el sector público estos empleos se dan mucho menos en el ámbito del sector servicios, al mismo tiempo que están sujetos a una regulación normativa y estatutaria más sólida, estable y precisa, que mantiene para ellos de forma proporcional garantías y pluses similares al empleo a jornada completa. b) Muchos de estos empleos eran empleos a tiempo completo reconvertidos en empleos a jornada parcial en función de las mayores facilidades que ofrece el sector público, tal como veremos en el apartado siguiente, para optar por las reducciones de horario y jornada por motivos familiares. **Entendemos pues, en relación al contenido de la hipótesis que abre este apartado, que todos estos elementos son factores que refuerzan aún más la opción por el empleo público incluso entre aquellas mujeres interesadas básicamente en empleos a jornada parcial, al mismo tiempo que buscan aunar este tipo de jornada con unas garantías y condiciones de trabajo más plenas.**

profesional. Se vuelve a utilizar la familia contra el trabajo y se sustituye la tradicional división sexual del trabajo por una división sexual del tiempo de trabajo: tiempo completo para los hombres, tiempo parcial para las mujeres. Este trabajo engañoso evita pues toda competencia” (Lagrange 2000:535).

En relación a la estructura de los puestos de trabajos ofertados por tipo de jornada según sector (Tablas 1.10 y 1.11), podemos observar como el ámbito público tiene una oferta más restringida de empleos a tiempo parcial, ya que estos sólo constituyen una media del 6,8% del total de los puestos de trabajo de carácter público frente a una media del 17,5% del total del sector privado y del 15,7% en general. Gracias a estas diferencias estructurales tan pronunciadas en la duración de jornada de los puestos ofertados en cada uno de los sectores, las mujeres empleadas en el ámbito público ven como su porcentaje de empleo a tiempo parcial asciende “solo” al 9,4% frente al 29,1%²⁵ registrado en el ámbito privado, esto es por cada mujer empleada pública con jornada a tiempo parcial hay 12,5 empleadas a tiempo parcial en el ámbito privado²⁶. En otros términos y considerando la relación de empleo por tipo de jornada y sector, podemos observar que mientras en el ámbito público hay 1 mujer ocupada a tiempo parcial por cada 9,6 a tiempo completo, en el ámbito privado la relación es de 1 por cada 2,4²⁷.

²⁵ En el caso de los hombres estos porcentajes son del 3,7% y 8,6% respectivamente.

²⁶ Curiosamente esta relación es superior aún en el caso de los hombres: 14,3. Una vez más podemos observar que **aún sobre una base total más pequeña, los hombres sacan más provecho que las mujeres de la reducción de empleos a tiempo parcial que oferta el ámbito público en relación al privado.** Una vez más la ventaja y la mejora en el ámbito laboral, entre otros, se conjuga y define en masculino.

²⁷ En el caso de los hombres estas relaciones son de 1 por 26 y 1 por cada 10,6.

TABLA 1.10
OCUPADOS/AS POR TIPO DE JORNADA, SEXO Y TIPO DE SECTOR
PUBLICO O PRIVADO 2015 (MILES)

Ambos sexos	Total	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial
Total	17.866,1	15.053,9	2.812,2
Empleo público	2.975,0	2.773,7	201,4
Empleo privado	14.891,0	12.280,2	2.610,8
Hombres			
Total	9.760,4	8.987,5	772,9
Empleo público	1.364,3	1.314,0	50,4
Empleo privado	8.396,0	7.673,5	722,5
Mujeres			
Total	8.105,7	6.066,4	2.039,4
Empleo público	1.610,7	1.459,7	151,1
Empleo privado	6.495,0	4.606,7	1.888,3

Fuente: EPA-INE 2015. Elaboración Propia

TABLA 1.11
OCUPADOS/AS POR TIPO DE JORNADA Y TIPO DE SECTOR
PÚBLICO O PRIVADO 2015. (PORCENTAJE)
INDICE DE CONCENTRACIÓN DE GÉNERO POR SECTOR*

Ambos sexos	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial
Total	84,3	15,7
Empleo público	93,2	6,8
Empleo privado	82,5	17,5
Hombres		
Total	92,1	7,9
Empleo público	96,3	3,7
Empleo privado	91,4	8,6
Mujeres		
Total	74,8	25,2
Empleo público	90,6	9,4
Empleo privado	70,9	29,1

*El valor del índice nos indica para cada sector el porcentaje horizontal que para cada sexo (por ejemplo dentro del sector público del total de mujeres cuantas tiene una jornada completa o parcial)

Fuente. INE-EPA 2015: Elaboración Propia

Atendiendo ahora al análisis de los valores alcanzados por los Índices de concentración de género en relación a los distintos tipos de jornada y sector (Tabla 1.12), podemos observar como el grupo más nutrido entre las mujeres está formado por la empleadas a jornada completa en la empresa privada (56,8%), seguidas por las empleadas a tiempo parcial en el mismo tipo de empresa/sector (23,3%) las cuales, en tanto dato que resalta y acrecienta el alto peso del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres, superan en porcentaje incluso a las empleadas a tiempo completo en el sector público (18%), cerrando finalmente la clasificación las empleadas a tiempo parcial en el ámbito público²⁸.

TABLA 1.12
OCUPADOS/AS POR TIPO DE JORNADA Y TIPO DE SECTOR
PÚBLICO O PRIVADO 2015. (PORCENTAJE)
INDICE DE CONCENTRACIÓN DE GÉNERO POR JORNADA Y SECTOR*

	Hombres	Mujeres
Jornada completa empresa privada	78,6	56,8
Jornada completa empresa pública	13,5	18,0
Jornada parcial empresa privada	7,4	23,3
Jornada parcial empresa pública	0,5	1,9

*El valor del índice nos indica el porcentaje vertical de la distribución de cada sexo por tipo de jornada y sector (ejemplo porcentaje de mujeres sobre el total de las mismas que trabaja a jornada completa en la empresa privada)

Fuente. INE-EPA 2015: Elaboración Propia

Por otro lado si analizamos ahora los valores alcanzados por el Índice de distribución de género para los mismos tipos de clasificaciones (Tabla 1.13), podemos observar una vez más la fuerte hegemonía que “disfrutan” las mujeres en lo que respecta al trabajo a tiempo parcial: ellas son claramente mayoría entre el total de personas que tienen este tipo de trabajo (72,5%) y esto es algo que se da igualmente tanto en el ámbito del empleo privado (75%) como, en un poco de menor medida, en el público (72,3%). Estos datos resaltan una vez más, al mostrar el acentuado peso de las mujeres en el total del empleo a tiempo parcial, en su contraste con los anteriormente mencionados la importancia que tiene el empleo público en tanto recursos esencial de las mujeres para evitar su confinamiento en el ámbito del trabajo a tiempo parcial, y con ello lo acertado que supone para ellas

²⁸ En relación a esta estructura interna del empleo femenino en función del tipo de jornada y sector, la estructura comparativa del empleo masculino resalta el carácter mayoritario que tiene para estos el empleo a tiempo completo especialmente en el ámbito privado ya que este constituye el grupo cuasi hegemónico entre los hombres (78,6%), seguido a mucha distancia, como no, por el empleo a jornada completa en el sector público (13,5%), la jornada parcial en la empresa privada (7,4%) y el empleo con idéntico tipo de jornada en el sector privado (0,5%). El contraste estos datos también muestran que **las mujeres dependen más que los hombres del sector público en tanto elemento reductor de la inserción/ participación en el mercado laboral vía empleo a tiempo parcial.**

apostar por esta vía de escape de la precariedad laboral que se ocultan bajo las condiciones de trabajo y salario del empleo con este tipo de jornada.

TABLA 1.13
OCUPADOS/AS POR TIPO DE JORNADA Y TIPO DE SECTOR
PÚBLICO O PRIVADO 2015. (PORCENTAJE)
INDICE DE DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO

	Hombres	Mujeres
Total empleo	54,6	45,4
Total empleo público	45,9	54,1
Total empleo privado	56,4	43,6
Total Jornada completa	59,7	40,3
Total Jornada completa empresa priv.	47,4	52,6
Total Jornada completa empresa pub.	62,5	37,5
Total Jornada parcial	27,5	72,5
Total Jornada parcial empresa priv.	25,0	75,0
Total Jornada parcial empresa pub.	27,7	72,3

Fuente. INE-EPA 2015: Elaboración Propia

En relación a las apariencias y mitos existentes en lo relativo al empleo a tiempo parcial, de las que son presas especialmente las mujeres dado su importante participación en este tipo de empleos, están los referidos a la presunta voluntariedad que implica aceptar este tipo de puestos, en tanto en cuanto son los que mejor cuadran con nuestra propia disponibilidad temporal y nuestros deseos y necesidades en función de ello. En relación a todo esto, un claro indicador de lo desacertada que es esta visión tópica y típica tan general, y con ello del carácter involuntario que existe en muchas ocasiones tras la opción por este tipo de empleos, nos lo ofrece el propio hecho (Tabla 1.14) de que un 62,3% del total de personas que optan por el trabajo a jornada parcial nos indica que el motivo principal de ello es no haber encontrado trabajo a tiempo completo, y a su vez del conjunto de personas que manifiestan este último hecho un 69,1% son mujeres frente a un 30,9% de hombres.

TABLA 1.14
OCUPADOS/AS CON JORNADA A TIEMPO PARCIAL QUE ALUDEN PARA ELLO NO
HABER PODIDO ENCONTRAR UN TRABAJO CON JORNADA COMPLETA
COMPARATIVA CON EL TOTAL (MILES) Y VALORES ÍNDICES DE GÉNERO (PORCENTAJE)

Totales en miles	Total	Hombres	Mujeres
Total Tiempo parcial	2.812,2	772,9	2.039,4
Tiempo parcial por no haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.753,4	541,4	1.212,0
Índice de Concentración de Género	Total	Hombres	Mujeres
Total Tiempo parcial	100,0	100,0	100,0
Tiempo parcial por no haber podido encontrar trabajo de jornada completa	62,3	70,0	59,4
Índice de Distribución de Género	Total	Hombres	Mujeres
Total Tiempo parcial	100,0	27,5	72,5
Tiempo parcial por no haber podido encontrar trabajo de jornada completa	100,0	30,9	69,1

Fuente. INE-EPA 2015. Elaboración propia

Partiendo de estos datos y contrastando con el total de ocupados/as que desea modificar su jornada y horarios (Tabla 1.15 y 1.16), no nos puede extrañar que una de cada cinco mujeres empleadas este descontenta con su horario de trabajo²⁹ y quiere modificarlo, y que la inmensa mayoría de estas últimas (83,7%) lo que desea es trabajar más horas y no menos³⁰. En función de estos datos y algunos otros (Tabla 1.17), podemos observar que las mujeres son claramente mayoría entre el total de personas descontentas con su horario (56,4%, esto es 12,2 puntos porcentuales más que su peso sobre el conjunto de personas ocupadas), así como entre aquellas que lo que quieren es trabajar más horas (55,1%, en este caso, 9,7 puntos más que en el conjunto de personas con ocupación). Todos estos son unos datos que parecen casar poco con su fuerte participación en el trabajo a tiempo parcial por motivos “voluntarios”, así como de la mayor adecuación de este tipo de empleo a una presunta disponibilidad temporal marcada motivos propios y prioridades “personales”.

²⁹ En el caso de los hombres esta relación es aproximadamente de 1,5 de cada 10, concretamente un 14,2% del total.

³⁰ En el caso de los hombres este porcentaje es también muy elevado aunque algo menor que el anterior (80%), no obstante lo más resaltable es que este dato es plenamente congruente con los estereotipos tradicionales de género, que hacen del empleo fuera del ámbito doméstico un terreno predominantemente masculino y menos sujeto a una imagen feminidad plena que hace de lo doméstico el centro de sus preferencias. Por otro lado estos altísimos porcentajes en uno y otro caso lo que sí están es muy relacionados con el alto nivel de precariedad y paro que caracteriza al mercado laboral español.

TABLA 1.15
OCUPADOS/AS POR DESEO DE MODIFICAR SU HORARIO Y SEXO 2015. (MILES)

	Total	Hombres	Mujeres
Total	17.866,1	9.760,4	8.105,7
Desea trabajar más horas	2.479,5	1.113,2	1.366,3
Desea trabajar menos horas (con reducción proporcional de ingresos)	542,8	277,9	265,0
No desea variar su horario habitual	14.843,8	8.369,3	6.474,5

TABLA 1.16
OCUPADOS/AS POR DESEO DE MODIFICAR SU HORARIO 2015.
INDICE DE CONCENTRACION DE GÉNERO (PORCENTAJE)

	Total	Hombres	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0
Desea trabajar más horas	13,9	11,4	16,9
Desea trabajar menos horas (con reducción proporcional de ingresos)	3,0	2,8	3,3
No desea variar su horario habitual	83,1	85,7	79,9

TABLA 1.17
OCUPADOS/AS POR DESEO DE MODIFICAR SU HORARIO 2015.
INDICE DE DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO (PORCENTAJE)

	Hombres	Mujeres
Total	54,6	45,4
Desea trabajar más horas	44,9	55,1
Desea trabajar menos horas (con reducción proporcional de ingresos)	51,2	48,8
No desea variar su horario habitual	56,4	43,6

Fuente: EPA-INE 2015. Elaboración Propia

En relación a todos estos aspectos últimamente considerados nos sería muy útil, dado el objeto esencial de este estudio, poder distinguir aquellas personas entre el conjunto de las que manifiesta que tienen un trabajo a jornada parcial o que se muestran descontentas con su horario habitual que tienen una ocupación en el ámbito del empleo público o privado, pero eso no nos es posible en función de los datos de la EPA hechos públicos por el INE. No obstante en este punto podemos completar parcialmente la falta de información disponible en función con los datos aportados por otra encuesta, concretamente la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECTV 2010)³¹.

³¹ La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECTV) era una encuesta realizada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social con carácter anual entre 2001 y 2010, que aportaba una información complementaria muy importante a la ofrecida por la Encuesta de Población Activa (EPA) realizada por el INE, en tanto fuente principal de estudio sobre el mercado laboral. La ECTV ofrecía así información de gran utilidad sobre la situación laboral de las personas con empleo y su entorno familiar, tratando

Atendiendo esta fuente de datos podemos analizar la distribución porcentual de ocupados/as según lo sean a tiempo completo o parcial (distinguiendo en este caso, y en esto reside lo importante, entre parcial por decisión propia o ajena) clasificados en función de distintas variables (Tabla 1.18). El primer punto a considerar, reafirmando lo ya señalado por la EPA, es que el porcentaje de población ocupada a tiempo parcial es notablemente más baja entre los hombres (6,9%) que entre las mujeres (23%), y ello no es una cuestión de voluntariedad o mera adaptación a los distintos tiempos disponibles ya que esa diferencia es tan alta cuando se trata de ocupados a tiempo parcial por decisión propia (2,3% del total de hombres ocupados frente al 9,8% del total de mujeres), como por decisión ajena (4,6% frente a 13,2%). Atendiendo al conjunto de población ocupada como asalariada, el ámbito del empleo público se muestra como un destino más adecuado para quienes opten por el empleo a tiempo completo dado que un 91,2% sus asalariadas/os tienen este tipo de jornada frente al 83,7% en el sector privado; por otro lado un 6,4% de la población asalariada del sector público tiene una jornada a tiempo parcial por decisión ajena frente a un 10,7% del sector privado³².

Pasando a realizar este análisis en función de las distintas secciones de actividad, y atendiendo a aquellas directamente relacionadas con el empleo público (Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria³³) o con

aspectos relacionados con cuestiones como la movilidad laboral; satisfacción con el trabajo, oportunidades formativas y de promoción; evaluación de la relación laboral y organización del trabajo; conciliación de la vida familiar y laboral, etc. Desgraciadamente esta encuesta tan importante se dejó de realizar en 2010, perdiéndose así una fuente esencial de datos sobre las condiciones y relaciones laborales en un periodo muy convulso en este ámbito. Por otro lado en relación a este estudio también hay que lamentar las limitaciones que aportaba esta encuesta en relación al análisis de sus variables atendiendo la perspectiva de género. En relación a este último aspecto son muy importantes las observaciones que podemos encontrar en VV.AA (2009).

³² En relación a este punto las limitaciones, desde la perspectiva de género, de la información publicada sobre esta encuesta no nos permite distinguir en este aspecto entre al distinta situación de hombres y mujeres tal como sería nuestro interés y objetivo.

³³ Según la definición que se hace de la misma en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009):

“Esta sección abarca las actividades de carácter gubernamental que realiza normalmente la Administración Pública. Comprende la promulgación y la interpretación de las leyes y su posterior regulación, así como la administración de programas basados en ellas, las actividades legislativas, el sistema tributario, la defensa nacional, el orden público y la seguridad, los servicios de inmigración, los asuntos exteriores y la administración de los programas gubernamentales. Esta sección comprende también las actividades de la seguridad social obligatoria.

Para que una actividad pertenezca a esta sección, el status jurídico o institucional no constituye por sí sólo el factor determinante. Se trata más bien de que el carácter de la actividad se haya especificado en el párrafo anterior. Es decir que **las actividades clasificadas en otros apartados de la CNAE no se incluyen en esta sección, aunque las desempeñen entidades públicas. Por ejemplo, la gestión del sistema escolar (normativa, control, planes de estudio) corresponde a esta sección, pero la enseñanza en sí no corresponde (...).** De forma parecida, algunas de las actividades incluidas en esta sección pueden realizarlas unidades no gubernamentales”.

En función de esta definición podemos considerar que esta sección de actividad abarca la mayoría del empleo de carácter público, pero evidentemente no la totalidad del mismo. Para mostrar más gráficamente este hecho hay que señalar que según al EPA en 2015 trabajaban en esta sección de actividad un total de 1.325.100 personas mientras que, según esta misma fuente, el empleo público total abarcaba 2.975.000

importante peso del mismo (Educación, Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales³⁴) podemos observar como la primera tiene el cuarto nivel más altos de ocupación a tiempo completo (91,4%) mientras que las segundas tienen niveles relativamente más bajos (83,3% y 84,7% respectivamente) llevando a ocupar la séptima y octava posición respectivamente, si bien este hecho esta en gran medida mediado por su muy alto componente de empleo femenino.

TABLA 1.18

OCUPADOS/AS, POR TIPO DE JORNADA Y MOTIVO DE ELECCIÓN SEGÚN DIVERSAS VARIABLES

	Tiempo Completo	Tiempo parcial	
		Por decisión propia	Por decisión ajena
SEXO			
Hombres	93,1	2,3	4,6
Mujeres	77,0	9,8	13,2
SITUACIÓN PROFESIONAL			
Asalariados/as	85,5	4,9	9,6
Sector Público	91,2	2,5	6,4
Sector Privado	83,7	5,7	10,7
SECCIÓN DE ACTIVIDAD			
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	92,2	4,9	2,9
Industria	90,6	3,8	5,6
Construcción	94,6	2,6	2,7
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	84,4	7,7	7,9
Transporte y almacenamiento	92,4	3,1	4,5
Hostelería	81,3	4,9	13,9
Información y comunicaciones. Act. financieras y de seguros	85,9	7,8	6,3
Act. inmobiliarias, profesionales, técnicas, administrativas, etc.	79,5	7,5	13,0
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	91,4	2,0	6,6
Educación	83,3	6,1	10,6
Actividades sanitarias y de servicios sociales	84,7	5,7	9,6
Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	77,7	10,4	11,9
Actividades de hogares como empleadores y productores	59,8	14,1	26,1
TOTAL GENERAL MUESTRA	86,0	5,6	8,4

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2010 (ECVT)-Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elab. Propia

En función de todos estos datos podemos considerar que, una vez más, el ámbito del empleo público aparece como un espacio donde las ocupaciones a tiempo parcial tienen un peso considerablemente menor que en el empleo privado, si bien no tanto en relación con el carácter voluntario o no de la elección de este tipo de jornada, y con ello se define como una opción más adecuada para aquellas mujeres que no quieren verse sujetas las mayores probabilidades de trabajo a

ocupados/as, al mismo tiempo que otra fuente (Boletín Estadísticos del personal al servicio de la Administración pública) cifraba en 2.542.787 el total de personas ocupadas las distintas Administraciones Públicas.

³⁴ Estas secciones no tienen una relación tan directa como la anterior con respecto al empleo público, no obstante dado que aquella no abarcaba la totalidad del mismo las añadimos al realizar nuestro análisis como áreas de actividad con una relación “indirecta” pero clara con el sector público ya que son las secciones de actividad restantes donde este tipo de empleo tiene un peso superior o al menos igual al de carácter privado, al mismo tiempo que son las que mayor componente de empleo femenino presenta, y ello es un factor adicional que las hace muy interesantes en función del objeto de nuestro estudio. Para un análisis más detallado de estos aspectos de su composición véase el apartado final de este estudio.

tiempo parcial, con todo lo que ello les supone en relación a la ausencia de una auténtica carrera profesional, que les ofrece con carácter general el mercado laboral.

Finalmente, en relación a esta primera premisa general, dado que, como habíamos visto al inicio de la misma, el empleo temporal está asociado con salarios medios más bajos que el empleo fijo, sería interesante contrastar también si aquellas mujeres que en busca de mayor estabilidad y mejores condiciones generales de trabajo han optado mayoritariamente por el empleo público, por las razones apuntadas y contrastadas en los apartados anteriores, han encontrado con ello mayores ingresos generales así como menor brecha salarial de género. Dado que las fuentes disponibles, esto es las encuestas de estructura salarial ya sean de carácter anual o cuatrienal que realiza el INE, no permiten discernir entre sueldos percibidos en el ámbito público o privado vamos a analizar este aspecto atendiendo a los salarios percibidos por mujeres y hombres en las distintas secciones de actividad, aplicando en la selección de las mismas los criterios señalados anteriormente.

En relación al ingreso media anual por trabajador/a clasificado por distintas secciones de actividad (Tablas 1.19 y 1.20), podemos observar que el ingreso de las mujeres supera su media general (19.514,6 euros) un 31,10% en el caso de las mujeres ocupadas en Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria (27.707 euros); un 16,28% en Actividades Sanitarias y Servicios Sociales (24.804,4 euros) y un 7,4% en Educación (21.907 euros), de forma que las ocupadas en estos sectores registran, respectivamente, el 3^a, 5^o y 9^o nivel de ingresos más altos de todas las mujeres activas laboralmente en las distintas secciones de actividad. Por otro lado aunque el ingreso medio de las mujeres está por debajo de la media específica de todas y cada una de las secciones, estas diferencias son de las más bajas en las tres secciones de actividad más relacionadas, directa o indirectamente, con el empleo público: las mujeres activas en Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria tienen un ingreso medio que supone un 92,3% de la media general específica de dicha sección; un 95,6% en el caso de las activas en Educación, así como un 91,5% en Actividades Sanitarias y Servicios Sociales³⁵.

³⁵ Sólo en el caso de las mujeres ocupadas en Actividades de Transporte y Almacenamiento (92,9%) se registra un porcentaje superior a alguna de las tres secciones más relacionadas con el Empleo público.

TABLA 1.19
GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR/A CLASIFICADA POR SEXO Y SECCIÓN DE ACTIVIDAD. (EUROS)

	Media General	Mujeres	Hombres
Todas las secciones	22.697,9	19.514,6	25.675,2
Industria Manufacturera	26.042,4	21.464,9	27.657,9
Suministro de Agua, Actividades. de Saneamiento y Gestión de Residuos	25.291,4	21.693,7	26.208,7
Construcción	22.720,5	20.636,2	23.067,2
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	19.069,2	16.297,2	22.043,8
Transporte y almacenamiento	23.525,4	21.844,4	24.022,7
Hostelería	13.851,1	12.536,3	15.552,5
Información y comunicaciones.	33.137,2	28.651,3	35.756,3
Actividades financieras y de seguros	39.607,5	33.941,6	45.963,6
Actividades inmobiliarias.	19.156,0	16.700,5	22.821,1
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	25.472,1	21.226,6	30.643,5
Actividades. Administrativas y Servicios Auxiliares	15.809,7	13.028,7	19.466,1
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	27.707,1	25.583,7	29.827,3
Educación	21.947,0	20.974,9	23.890,8
Actividades sanitarias y de servicios sociales	24.804,4	22.691,9	32.175,9
Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	18.101,8	15.960,8	19.938,5
Otros Servicios	16.735,0	14.190,3	21.893,6

No se incluyen las secciones señaladas en la tabla xx por igual motivo del señalado en la misma

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2013-INE. Elaboración propia

TABLA 1.20
VALOR INDICE GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADORA SEGÚN MEDIA SALARIAL GENERAL INTRA SEXO
Y SALARIO MEDIO EN CADA SECCIÓN CLASIFICADO POR SEXO (SALARIO MEDIO EN CADA SECCIÓN Y MEDIA SALARIAL INTRA SEXO=100)*

	Salario Medio Intra Sexo		Salario Medio Sección	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Industria Manufacturera	110,0	107,7	82,4	106,2
Suministro de Agua, Actividades de Saneamiento y Gestión de Residuos	109,3	215,6	85,8	104,8
Construcción	111,2	102,1	90,8	103,6
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	105,7	89,8	85,5	101,5
Transporte y almacenamiento	83,5	85,9	92,9	115,6
Hostelería	111,9	93,6	90,5	102,1
Información y comunicaciones.	64,2	60,6	86,5	112,3
Actividades financieras y de seguros	146,8	139,3	85,7	107,9
Actividades inmobiliarias.	173,9	179,0	87,2	116,0
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	85,6	88,9	83,3	119,1
Actividades. Administrativas y Servicios Auxiliares	108,8	119,4	82,4	120,3
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	66,8	75,8	92,3	123,1
Educación	131,1	116,2	95,6	107,7
Actividades sanitarias y de servicios sociales	107,5	93,0	91,5	108,9
Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	116,3	125,3	88,2	129,7
Otros Servicios	81,8	77,7	84,8	110,1

*No se incluyen datos referentes a las secciones de actividad de Industrias Extractivas y Suministros de Electricidad y Gas por no ser consideradas estadísticamente significativos los datos de ingresos de mujeres activas en dichas secciones. Tampoco se incluyen datos de actividad de los hogares dado que no constan

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2013-INE. Elaboración propia

Atendiendo al análisis de las desigualdades salariales de género mediante el estudio de las brechas salariales correspondientes a las distintas Secciones de Actividad (Tabla 1.21), podemos observar como Educación con una brecha del 12,5% (2.915,9 euros de diferencia) y Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria con un 14,2% (4.243 euros) registran, respectivamente, el tercer y cuarto nivel más bajo de desigualdad de todas las secciones; no obstante otra sección con alto grado de empleo público y participación laboral femenina como Sanidad y Servicios Sociales si registra un nivel medio-alto de desigualdad con una brecha salarial que supera en algo más de cinco puntos la media general hasta ascender al 29,5% (9.484,1 euros), de forma que rompe en parte la tendencia de las dos secciones anteriores, si bien también hay que señalar que se ve superada en intensidad por otras tres secciones de actividad³⁶.

En líneas generales, salvo alguna excepción puntual, se puede considerar que las secciones de Actividad con alto nivel de empleo público registran unos ingresos medios para las mujeres ocupadas en ellos de los más altos, así como unas cotas de desigualdad salarial de género de las más bajas del conjunto de las distintas ramas y sectores.

³⁶ Concretamente las secciones de Otros Servicios con 32,2% (7.703 euros); Actividades Administrativas y de Servicios Auxiliares con del 33,1% (6.437,4 euros) y Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas con 30,7% (9.416,9 euros) registran niveles más altos de brecha salarial de género. Sería interesante considerar si las altas concomitancias y similitudes de esta última rama de actividad con las actividades sanitarias, puede explicar sus coincidencias en lo que respecta a los niveles medios-altos de sus respectivas brechas salariales de género.

TABLA 1.21
BRECHA SALARIAL DE GÉNERO* SEGÚN GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR/A EN CADA SECCIÓN
DE ACTIVIDAD. VALOR TOTAL EN EUROS Y PORCENTAJE RESPECTO AL SALARIO MEDIO MASCULINO POR SECCIÓN

	Brecha salarial de género	
	Total	Porcentaje
Todas las secciones	-6.160,6	-24,0
Industria Manufacturera	-6.193,0	-22,4
Suministro de Agua, Actividad. de Saneamiento y Gestión de Residuos	-4.515,0	-17,2
Construcción	-2.430,9	-11,0
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	-5.746,6	-21,9
Transporte y almacenamiento	-2.178,2	-9,1
Hostelería	-3.016,2	-19,4
Información y comunicaciones.	-7.105,0	-19,9
Actividades. financieras y de seguros	-12.022,0	-26,2
Actividades. inmobiliarias.	-6.120,6	-26,6
Actividades. Profesionales, Científicas y Técnicas	-9.416,9	-30,7
Actividades. Administrativas y Servicios Auxiliares	-6.437,4	-33,1
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	-4.243,5	-14,2
Educación	-2.915,9	-12,5
Actividades sanitarias y de servicios sociales	-9.484,1	-29,5
Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	-3.977,7	-19,5
Otros Servicios	-7.703,3	-32,2

*Brecha salarial de género expresada como diferencia total y en porcentaje de la ganancia media de las mujeres en relación a la de los hombres ocupados en cada sección de actividad considerada. No se incluyen las secciones señaladas en la tabla xx por igual motivo

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2013-INE. Elaboración propia

HIPOTESIS/PREMISA 2 Factor Conciliación

La desigual distribución de las tareas domésticas en función del género da lugar a que la conciliación de la vida laboral y familiar afecte más a las mujeres que a los hombres. Dado que el empleo y la función pública ofrecen más oportunidades, permisos, licencias y demás recursos para la conciliación de la vida laboral y familiar que el empleo en el ámbito privado, las mujeres tendrán más incentivos selectivos para optar por el empleo público que los hombres.

El distinto grado de implicación y participación que manifiestan mujeres y hombres en las diversas actividades y esferas que configuran la vida social, en tanto concreción de una clara división de roles sociales, es producto de un proceso de socialización diferencial en función del género, articulado en un sistema de valores que orienta a las mujeres preferentemente hacia el ámbito privado (afectivo, doméstico, familiar) mientras que los hombres son orientados en mayor medida hacia el ámbito público (identificado con lo objetivo y laboral).

En función de todo este proceso las mujeres se identifican/participan/implican en mayor medida que los hombres en el llamado trabajo de reproducción, esto es aquel que comprende las actividades destinadas a atender el hogar y la familia. El trabajo de reproducción es así aquel que engloba el desarrollo de las funciones necesarias para la reproducción biológica y social de la población, de ahí le viene su nombre, especialmente en aquellas etapas de la nuestra vida en la cual nos encontramos en una situación de “dependencia” respecto al cuidado y atención de otras personas. Aunque un análisis objetivo y somero de estas actividades nos indican el importante valor social de las mismas, este hecho contrasta con aquel otro que nos muestra como dichas funciones no son remuneradas con salario alguno (pese a lo cual se puede discutir sobre la existencia o no de otro tipo de remuneración), y por ello no son reconocidas plenamente como actividad laboral o productiva, apareciendo así como invisibles a ojos incluso de las mujeres que mayoritariamente se dedican a ellas³⁷.

Expresión de esta diferente implicación de mujeres y hombres en los distintos tipos de trabajo (productivo/reproductivo) la podemos encontrar manifiesta en los diferentes procesos y productos de la vida social, siendo

³⁷ Dado su enfoque eminentemente práctico, sin perder por ello el adecuado alcance teórico, partimos tanto en esta definición como en diversos aspectos de este apartado de nuestro análisis de las aportaciones realizadas en Carrasquer et al. (1998). Con el fin de completar el enfoque de esta cuestión de la participación diferencial de mujeres y hombres en las distintos tipos sociales de tareas y trabajos, hemos tenido también en cuenta las contribuciones más actuales realizadas desde la perspectiva de la Teoría del Trabajo de los Cuidados, en relación de la cual se puede encontrar una oportuna muestra de sus diversas aportaciones en Martín Palomo (2008), Carrasco (2013), Carrasquer (2013) y Tobío Soler (2013).

especialmente significativos aquellos referidos al ámbito lingüístico, en tanto que este constituye nuestro principal instrumento de percepción y apreciación de la realidad, de forma tal que las palabras expresan tanto como crean lo que comprendemos/entendemos socialmente como real, hasta el punto de que aquello que no se nombra no existe. Partiendo de este principio, en un simple ejemplo referido al tema de nuestro estudio:

“Podremos comprender la relevancia de algo tan aparentemente sencillo como la semantización del trabajo femenino como ayuda. La consideración de gran cantidad de actividades femeninas: trabajo productivo, salario...bajo el campo semántico de “ayuda” contribuye al estancamiento y la discriminación del colectivo femenino. Ello conlleva considerar como “secundaria” la actividad laboral de las mujeres: profesiones femeninas que ayudan –en las que se apoyan- a las masculinas, el salario femenino como “ayuda” mantenimiento del hogar o segundo salario o salario suplementario (...) La semántica base “hombre=trabajador/mujer=ayuda, colabora” se invierte cuando se considera el trabajo reproductivo, en el que es el hombre es quien “ayuda” a la mujer” (Gómez Bueno. 2001).

Esa división/diferenciación de actividades y roles sociales en función del género, que toman cuerpo incluso con el distinto significado que deriva de aplicación de un sencillo termino lingüístico a una misma actuación según la realicen hombres o mujeres, se manifiesta también en otras dimensiones que van adquiriendo cada vez más importancia y significación, tales como la articulación/disposición/organización de los diversos tiempos sociales. Una materialización/sustentación de esta diversidad de actividades y roles de género, en su referencia temporal más concreta, nos la aportan las diferencias horarias en el desempeño diario de tareas de la vida cotidiana que señalan mujeres y hombres, siendo la fuente de información más reciente para su análisis la Encuesta de Empleo del Tiempo realizada por el INE y referida al periodo 2009/2010³⁸.

Según datos de la citada encuesta (Tabla 2.1), las mujeres dedican diariamente de media unas 4 horas y 7 minutos a la realización de tareas relativas al cuidado del hogar y la familia (trabajo reproductivo) mientras que los hombres dedican a dichas tareas una media diaria de 1 hora y 54 minutos, con lo cual la diferencia de género en la aportación temporal a esta tareas asciende a una media de 2 horas con 6 minutos a favor de las mujeres³⁹. En otros términos estas

³⁸ A la hora de valorar estos datos, enmarcando así de forma más precisa las respuestas dadas, es importante tener en cuenta que mujeres y hombres viven y experimentan el tiempo de forma diferente, de forma que *“Los hombres tienden a vivir el tiempo de trabajo (solo asumido como actividad laboral) de forma diacrónica y en función de si mismos, mientras que las mujeres viene sincrónicamente los tiempos de sus trabajos (la actividad laboral y la de la reproducción) y casi siempre en función de los demás”* (Carrasquer et al. 2008).

³⁹ Comparando estos datos con los aportados por la anterior encuesta de empleo del tiempo, referida esta última al periodo 2002-2003, podemos observar una mínima reducción de las diferencias de género en la dedicación la hogar y la familia ya que los hombres han aumentado su dedicación a las mismas en unos 24 minutos diarios (pasando de 1h30`a 1h 54) y las mujeres han reducido la suya en 17 minutos (de

diferencias muestran una brecha de género en la implicación, medida en términos de tiempo, en las actividades reproductivas del 116,6%⁴⁰. En el caso del trabajo remunerado (el denominado trabajo productivo) las diferencias se dan la vuelta, pero con una intensidad menor a favor de los hombres, de forma que estos dedican una media diaria de 3 horas con 25 minutos frente a 2 horas con 9 minutos en el caso de las mujeres, todo lo cual supone una diferencia media diaria de 1 hora con 16 minutos.

Sumados los tiempos dedicados a los distintos tipos de trabajo, contrastamos claramente en términos de empleo del tiempo la notable diferencia en el esfuerzo que realizan las mujeres en relación con los hombres en este aspecto, dado que mientras que las primeras dedican, una vez más de media diaria, 6 horas con 16 minutos al trabajo en sus dos vertientes, los hombres dedican conjuntamente 4 horas con 19 minutos⁴¹.

TABLA 2.1
DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL USO DEL TIEMPO DIARIO SEGÚN DISTINTOS TIPOS PRINCIPALES DE ACTIVIDADES DE LA VIDA COTIDIANA

	Ambos Sexos	Mujeres	Hombres
Cuidados personales	11h 29'	11h 26'	11h 33'
Hogar y familia	3h 0'	4h 7'	1h 54'
Estudios	0h 39'	0h 39'	0h 39'
Trabajo remunerado	2h 47'	2h 9'	3h 25'
Tiempo Libre	4h 57'	4h 32'	5h 23'
TOTAL GENERAL	22h 53'	22h 53'	22h 54'

Nota: Los datos expresan la duración media diaria de tiempo utilizada para cada una de las variables pudiendo resultar un tiempo superior a 24 horas debido a que se pueden solapar las actividades.

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. INE

4h24" a 4h7'), de forma que la dedicación media general a estas actividades para ambos sexos pasa de un total de 2h57" a 3h.

⁴⁰ En la valoración de los resultados generales de esta encuesta hay que tener en cuenta que nos movemos en los aspectos meramente cuantitativos de la cuestión, tiempo total dedicado a actividades reproductivas, sin entrar en valoración de los aspectos más cualitativos, esto es el tiempo dedicado a las distintas actividades reproductivas, considerando el diferente carácter y composición de las mismas. En relación a este aspecto, a modo simple de ejemplo, es importante reseñar que la investigación llevada a cabo por Carrasquer et al. (1998) al descomponer la actividad reproductiva en distintas actuaciones específicas (limpieza, planchado, lavado, cuidado de la infancia, etc.) e incluso en componentes más concretos de las mismas (por ejemplo distinguiendo en el cuidado de la infancia entre vestirles, darles de comer, llevar al colegio, jugar, etc.) constaron que conforme mayor era la cotidianidad/rigidez e incluso monotonía de la actividad mayor era la participación temporal en las mismas de las mujeres frente a los hombres.

⁴¹ En contraste con la desagregación de los datos anteriores se constata que en la distribución de estos tiempos totales de trabajo en función de su doble versión, productivo/reproductivo, se da una distribución muy diferente entre hombres y mujeres: mientras que los primeros dedican un 79,15% de su tiempo de trabajo total a actividades laborales productivas frente a un 20,85% a actividades reproductivas, en el caso de las mujeres estos porcentajes son, respectivamente del 34,31% y 65,69%. También es importante considerar, con el fin de contrastar el mayor esfuerzo laboral realizado por las mujeres, que **los hombres aportan conjuntamente a ambos tipos de actividades apenas 12 minutos más que el tiempo que dedican las mujeres sólo al cuidado del hogar y la familia.**

Considerando el conjunto de reflexiones realizadas, así como la constatación en el plano material y concreto de las diferencias contrastadas por los datos de la Encuesta del Empleo del Tiempo 2009-2010, podremos enmarcar de forma más adecuada la cuestión de la Conciliación de la vida laboral y familiar, entendida esta última como la adecuada cobertura y atención de las necesidades derivadas tanto del ámbito familiar/doméstico como las propias del ámbito laboral/profesional. Especialmente significativa en esta cuestión será considerar las trampas y obstáculos que implica para las mujeres el hecho de que dicha conciliación se considere como algo que corresponde, si no de forma exclusiva si de forma predominante, en tanto un asunto consustancialmente suyo, y en virtud de ello se defina esta cuestión esencialmente en femenino⁴². Más allá de lo injusto y limitativo que supone para las mujeres esta definición restrictiva de la conciliación, el hecho real incuestionable, y de lo cual los datos anteriores sobre usos del tiempo son una clara demostración, es que esta situación es la que se da mayoritariamente, de forma que gravita básicamente sobre “hombros femeninos” los problemas y ajustes que derivan de la conciliación, esto es de la consiguiente atención/respuesta simultánea de las exigencias de dos tipos de roles sociales no siempre fáciles de compatibilizar (esposa/madre versus trabajadora/profesional)⁴³, siendo este un factor que media en las elecciones laborales que pueden realizar las mujeres.

Aunque los problemas que se pueden derivar de la Conciliación de la vida

⁴² La distinta visión que tienen mujeres y hombres sobre la cuestión de la conciliación de la vida laboral y familiar, y con ello su distinta participación/implicación en las actividades productivas/reproductivas, es, una vez más, un claro producto y una significativa muestra de los efectos de la socialización diferencial por motivos de género. En este sentido, dado que a los hombres se nos prepara, orienta y motiva para encontrar en el ámbito público el espacio de proyección de nuestra personalidad y con ello de desarrollo de nuestra actividad, el desempeño de un empleo productivo/remunerado juega un papel esencial en nuestro proceso de construcción de identidad masculina, identificándonos así con el rol social del varón sustentador. El cumplimiento/implicación de este rol es mayor conforme mayor es nuestra participación en el trabajo remunerado y más recursos podemos aportar así al ámbito familiar, “sacrificándonos” más y cumpliendo más con nuestro deber conforme más tiempo y esfuerzo dedicamos a “nuestro trabajo”, y con ello no nos planteamos si quiera otras cuestiones (entre ellas nuestra participación en las tareas reproductivas) que nos apartan de ello, o si lo hacemos es como un aspecto secundario que poco nos aporta e implica. En el caso de las mujeres la articulación de su socialización y consiguiente construcción de su identidad femenina en función de valores donde lo familiar/doméstico juega un papel esencial les lleva a desarrollar un proceso de un claro sentido diferente al anterior, y ello les implica de forma más directa con las actividades reproductivas, lo que juega en contra de su proyección personal y profesional en el ámbito público y el empleo remunerado.

⁴³ En el análisis de las cuestiones esenciales derivadas para las mujeres de esta complicada combinación, con carácter simultáneo, de roles sociales con exigencias y pautas de configuración tan diferentes es referencia y esencial el concepto de **doble presencia**, siendo este un término desarrollado por la socióloga Italiana Laura Balbo en 1978, sirviendo de fuente para numerosos estudios realizados desde entonces. **Este concepto es básico no sólo para comprender el hecho que las mujeres tienen más dificultades que los hombres a la hora de compaginar empleo y familia sino también para separar ambas esferas.** La muestra más gráfica de todo lo que ello implica, y las limitaciones que impone para el avance profesional de las mujeres, lo puede representar esa frase que expresa una sensación muy extendida entre las trabajadoras. *“Cuando estoy en el trabajo muchas veces no puedo dejar de pensar en mi casa y mis hijas, y cuando esto en casa con mis hijas tampoco puedo dejar de pensar en cosas referidas a mi trabajo”*. En relación a este punto se puede entender que **bajo dicha doble presencia, la mayoría de las veces, lo que realmente late es una doble ausencia.**

familiar y profesional se conjugan básicamente, aunque de forma tan injusta como injustificada, en femenino, no todas las mujeres se ven afectadas en igual medida por dicha cuestión definiéndose, más allá de las diferentes limitaciones resultantes en los distintos países por las formas de intervención pública para atender las necesidades de la población dependiente en el ámbito más amplio de las políticas de bienestar⁴⁴, un campo distinto de posibilidades para ellas de escapar de estas trampas y limitaciones, tanto en función de sus distintas capacidades para externalizar actividades (disponibilidad de personal externo para el trabajo doméstico, contratación de profesionales o servicios de atención a personas dependientes, acceso a redes familiares que provean de recursos informales de atención y cuidados, etc.), como en función de los mecanismos y recursos de conciliación que se les ofrezcan en los distintos ámbitos profesionales (descentralización y flexibilidad en la configuración de horarios, capacidad de negociación colectiva o individual de adaptaciones/excedencias de jornadas y cumplimiento de horarios, posibilidad de reestructurar tareas y funciones en función de las necesidades familiares, etc.), siendo estos últimos factores esenciales que consideran las trabajadoras a la hora optar preferentemente por un tipo u otro de empleo⁴⁵.

⁴⁴ “Las trayectorias laborales de las mujeres en los distintos países europeo reflejan diferentes modelos de economía familiar vinculados a regímenes de bienestar que entienden de forma muy diferente la compatibilización de la vida laboral y familiar (...)

En el prototipo denominado modelo socialdemócrata (Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia) hombres y mujeres tienen similares tasas de actividad y ocupación (...) esto ha sido posible, en parte, gracias a la actuación de los estados de bienestar que han activado generosas y flexibles políticas familiares orientadas tanto a los hombres como a las mujeres con cargas familiares para la compatibilización del trabajo familiar y profesional y, por tanto, la externalización de los servicios familiares.

El Reino Unido pertenecería al régimen liberal, en el que la mujer es considerada por el Estado y el mercado como trabajadora pero no como madre, lo que explica que ese país registre unas tasas medias-altas de participación femenina pero no así entre las mujeres casadas con cargas familiares (...) el soporte familiar proporcionado por las administraciones en cuanto prestación de servicios familiares y de atención de la infancia y la tercera edad en este país es el más limitado de Europa.

En el modelo que genéricamente llamaremos conservador situaríamos a los países de Bélgica, Alemania Austria y los Países Bajos, donde encontramos índices medios-bajos de actividad femenina, ya que en estos países la mujer es considerada fundamentalmente como madre, razón por la cual los Estados han desarrollado una política familiar de conciliación laboral y familiar focalizada en la división del trabajo familiar, en la que la mujer recibe todo tipo de ayudas y prestaciones para realizar su función como madre y cuidadora, permaneciendo al margen del mercado laboral mientras sus hijos están en edad preescolar .

En los países mediterráneos (Italia, Grecia y España) junto con Irlanda encontramos las tasas más reducidas de Europa en cuanto a actividad y ocupación laboral de las mujeres (...). Durante décadas (...) la política familiar en estos países se ha basado en la transferencias de rentas a través de la asalarización de la población (mayoritariamente varones) más que en la prestación de servicios familiares para facilitar la conciliación (...) y por tanto la incorporación de la mujer al mercado laboral se ha visto limitada por la carencia de políticas familiares de atención de las familias con personas dependientes” Moreno (2003).

⁴⁵ Para comprender la significación e importancia de los distintos mecanismos y recursos para la conciliación existentes en los distintos ámbitos laborales y productivos, más allá de lo que veremos con carácter general en lo que queda de este apartado, a partir de estudios de casos concretos es interesante contrastar la distintas experiencias que manifiesta las trabajadoras de dos sectores de actividad con importantes rasgos estructurales comunes (alto grado de feminización de su fuerza de trabajo,

Partiendo del conjunto de observaciones teóricas generales realizadas hasta ahora en relación a esta segunda premisa, y teniendo como aspecto de atención esencial el último punto considerado, vamos a analizar las diferencias en el ámbito de mecanismos/recursos/ posibilidades y oportunidades para la conciliación de la vida laboral y familiar que se ofertan desde el ámbito del empleo público en relación al empleo privado, y si en ello podemos encontrar, de forma contrastadas según los datos disponibles, un elemento que explique un mayor interés selectivo de las mujeres por el primer tipo de empleos.

Contrastando de forma fehaciente los datos estadísticos específicos⁴⁶ sobre este tema, en función de nuestro objetivo esencial de estudio, el primer aspecto que vamos a analizar en este apartado de nuestro estudio es el nivel medio de dificultad percibido para la solicitar una serie de permisos y licencias relacionados con la atención de las necesidades familiares y la conciliación de la vida laboral y familiar (Tabla 2.2). El primer punto que significativo, según los datos de la citada tabla, es que las mujeres manifiestan niveles ligeramente inferiores de dificultad que los señalados por a los hombres cuando solicitan cualquiera de los permisos y excedencias considerados, salvo en el caso de excedencias por motivos familiares⁴⁷. A la hora de valorar estas respuestas hemos de considerar, tal como muestran los factores ya analizados, que el sentido y las limitadas diferencias observadas se deben también a que ellas hablan con más conocimiento de causa que ellos, dado que hay ciertos indicadores que muestran que la experiencia de los hombres en este campo es muy limitada⁴⁸.

Otro punto significativo que indican los datos de la Tabla 2.2, siendo este de mayor interés para el tema de este estudio, es que en todos los aspectos considerados por la encuesta se percibe un nivel más alto de dificultad entre el personal asalariado del ámbito privado respecto del público, oscilando estas diferencias entre un máximo de 0,8 puntos en la solicitud de excedencias por motivos familiares (4 puntos frente a 3,2) y un mínimo de 0,1 puntos en lo que respecta a la ausencia del trabajo para atender asuntos familiares de tipo esporádico (3,4 puntos respecto a 3,3)⁴⁹. Atendiendo al sentido de estas diferencias podemos considerar que conforme más duradero y menos esporádico sea el carácter temporal y continuidad del permiso, excedencia o reducción de jornada solicitada mayor será la dificultad experimentada por el personal asalariado del sector privado en relación con el experimentado por el mismo tipo de personal del ámbito público

irregularidad de horarios) tales como son la enfermería y la limpieza de edificios, siendo ambos objeto de interesantes estudios por parte de Bouffartigue (2015) y Bretin (2015). Para un análisis similar referido al personal de enfermería en nuestro país, y la relación de este tema con las nuevas formas de gestión del sector público, véase Meseguer (2008).

⁴⁶ Una vez más nuestra fuente de información son las respuesta sobre el tema que recoge la ECVT 2010

⁴⁷ En este punto las mujeres manifiesta un nivel de dificultad de 3,9 frente a 3,8 en el caso de hombres

⁴⁸ En relación con este aspecto véanse los datos que se aportan en la nota 51.

⁴⁹ En el caso de la reducción de jornada por motivos familiares la diferencia es de 0,7 puntos (4,3 frente a 3,6) y en el de solicitud de días sin empleo y sueldo por igual motivo de 0,4 puntos (3,6 frente a 3,2)

TABLA 2.2

NIVEL MEDIO DE DIFICULTAD DE LOS OCUPADOS PARA SOLICITAR EN SU EMPRESA DÍAS SIN EMPLEO Y SUELDO, EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL POR MOTIVOS FAMILIARES Y AUSENTARSE DEL TRABAJO PARA RESOLVER ASUNTOS PARTICULARES ESPORÁDICOS, POR DIVERSAS VARIABLES

	Nivel medio de dificultad experimentado para			
	Solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares	Solicitar excedencias por motivos familiares	Pedir reducción de jornada por motivos familiares	Ausentarse del trabajo para atender asuntos familiares de tipo esporádico
SEXO				
Hombres	3,6	3,8	4,2	3,4
Mujeres	3,4	3,9	4,0	3,3
SITUACIÓN PROFESIONAL				
Asalariados				
Sector Público	3,5	3,8	4,1	3,3
Sector Privado	3,2	3,2	3,6	3,3
	3,6	4,0	4,3	3,4
SECCIÓN DE ACTIVIDAD				
Agricultura, ganadera, silvicultura y pesca	4,2	4,4	4,4	3,8
Industria	3,4	3,8	4,2	3,1
Construcción	3,4	4,0	4,4	3,2
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	4,0	4,4	4,3	3,7
Transporte y almacenamiento	3,8	4,0	4,7	3,6
Información y comunicaciones. Actividades financieras y de seguros	3,2	3,6	3,8	2,8
Actividades, inmobiliarias, profesionales, técnicas, administrativas, etc.	3,3	4,3	4,7	3,2
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2,9	2,9	3,4	2,9
Educación	3,3	3,3	3,7	3,4
Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,6	3,6	3,6	3,4
TOTAL GENERAL MUESTRA	3,5	3,9	4,1	3,3

Nota: Se ha utilizado una Escala que va desde 0 (ninguna dificultad) hasta 10 (mucha dificultad)

Pasando a realizar este análisis sobre estas mismas variables en función de las distintas secciones de actividad, y atendiendo a aquellas directamente relacionadas con el empleo público (Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria) o con importante peso del mismo, así como alta tasa de feminización, dentro de su componente global (Educación, Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales), podemos ver como la primera es aquella que registra niveles más bajos de dificultad en todos y cada una de las licencias y permisos considerados, mientras que las dos restantes suelen ser la tercera o segunda con menores niveles en prácticamente en la totalidad de los casos considerados. Una vez más estos datos muestran que el ámbito del empleo público es un área profesional donde más bajos son los niveles de dificultad experimentados por el personal asalariado a su servicio a la hora de tomar distintos tipos de permisos y licencias por motivos familiares.

Si avanzamos un paso más y vamos del análisis de la dificultad experimentadas a la hora de pedir determinadas licencias, permisos y excedencias a la valoración que se hace por parte de las personas ocupadas laboralmente sobre el efecto que tiene o tendría la adopción de una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares en relación a su trayectoria profesional (Tabla 2.3), podemos observar cómo tanto para hombres como para mujeres si se da el caso predomina claramente el porcentaje de quienes entienden que ello tendría un efecto negativo sobre quienes piensan que positivo, siendo el primer porcentaje hasta tres y cuatro veces superior al primero, de forma que las excedencias por motivos familiares no son muy bien aceptadas en la cultura empresarial española, y actúan así como una barrera negativa sobre las trayectoria profesional de quienes las solicitan⁵⁰.

⁵⁰ Evidentemente, tal como muestran los datos que aportaremos a continuación, al ser las mujeres quienes más solicitan este tipo de excedencias, por los factores socio-culturales ya considerados en líneas anteriores, ello actuara como un freno que dificultará más su acceso al empleo en relación con los hombres, dados que estos son considerados por el empresariado como un tipo de mano de obra menos proclive a optar por las excedencias, y con ello menos dado a interferir en la “continuidad” del proceso productivo, con los costes de transacción que todo esto implica.

TABLA 2.3

PERSONAS OCUPADAS LABORALMENTE SEGÚN LES HA AFECTADO O CREEN QUE LES AFECTARÍA SOLICITAR UNA EXCEDENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES A SU TRAYECTORIA PROFESIONAL, SEGÚN SEXO, POR DIVERSAS VARIABLES

SITUACIÓN PROFESIONAL	Mujeres				Hombres			
	Si les afecta de forma		No ha afectado ni	No procede el tema	Si les afecta de forma		No ha afectado ni	No procede el tema
	Negativa	Positiva			Negativa	Positiva		
Asalariados/as	30,4	5,9	43,9	19,8	28,4	5,7	43,0	22,9
Sector Público	27,3	6,2	52,6	13,9	25,8	7,1	48,5	18,6
Sector Privado	31,6	5,8	40,5	22,2	29,1	5,3	41,6	24,0
SECCIÓN DE ACTIVIDAD								
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	38,2	0,5	15,9	45,4	18,4	1,9	34,0	45,7
Industria	27,6	5,1	44,2	23,1	27,3	5,0	41,0	26,7
Construcción	34,3	2,7	49,3	13,7	29,4	4,9	36,0	29,7
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos	34,2	5,3	43,9	16,6	23,6	5,3	41,0	30,1
Transporte y almacenamiento	31,6	10,6	39,9	17,9	26,7	5,7	45,5	22,1
Hostelería	31,0	6,0	33,5	29,5	24,3	5,4	42,1	28,3
Información y comunicaciones. Act. financieras y de seguros	36,8	7,2	46,1	9,9	35,9	7,7	45,5	11,0
Act. inmobiliarias, profesionales, técnicas, administrativas, etc.	39,3	3,2	32,4	25,1	23,8	6,3	39,5	30,4
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obl.	25,2	6,2	55,9	12,8	27,0	6,1	48,7	18,2
Educación	21,9	5,2	53,4	19,5	27,6	5,4	53,1	13,9
Actividades sanitarias y de servicios sociales	31,6	8,8	45,1	14,5	31,4	8,1	37,0	23,6
Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	27,6	5,5	34,5	32,4	27,4	2,3	39,9	30,4
Actividades de hogares como empleadores y productores	14,8	3,1	21,9	60,3	18,0	9,6	27,4	45,1
TOTAL GENERAL MUESTRA	30,7	5,5	42,1	21,8	26,7	5,4	41,5	26,4

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2010 (ECVT)-Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración Propia

Por otro lado, siempre en relación a la premisa que estamos sometiendo aquí a contrastación, los datos nos muestran que tanto para hombres como para mujeres la solicitud de excedencias y permisos por asuntos familiares penaliza y obstaculiza relativamente menos en el caso del personal asalariado del ámbito público que en el del privado: los porcentajes negativos pasan del 31,6% en el caso de las asalariadas del ámbito privado al 27,3% en el público, mientras que el caso de los asalariados las evoluciones son del 29,1 al 25,8%. Trabajar como personal asalariado en el ámbito público respecto al privado da lugar a una penalización/obstaculización menor en la solicitud de una excedencia por motivos familiares sobre la trayectoria profesional, y esto es un factor muy importante para las mujeres ya que ellas son las que mayoritariamente asume dicho tipo de excedencias y licencias⁵¹.

Realizando una vez más el análisis anterior en relación con las secciones de actividad más relacionadas con el empleo público podemos ver como los datos confirman y refuerzan las consideraciones anteriores: las mujeres ocupadas en el ámbito de la Educación son las segundas que menos manifiestan porcentualmente que las excedencias por motivos familiares les afectan negativamente en su trayectoria personal, seguida por las ocupadas en Administración Pública, mientras que las ocupadas en Sanidad y Servicios Sociales si bien están ligeramente por encima de la media general en este ítem son las segundas que consideran que dicha excedencia les afectaría de forma positiva. En relación con el caso de los hombres ocupados en estas mismas secciones de actividad las cosas no parecen marchar en el mismo sentido e intensidad, dado que estas mismas tres secciones el porcentaje de quienes consideran que la excedencia les afectaría negativamente están por encima de su media general. El contraste de estos datos parece indicar que la actividad en las secciones relacionadas con el empleo público incide en la reducción de las valoraciones de los efectos negativos de las excedencias sobre su trayectoria profesional mucho más en el caso de las mujeres que de los hombres, actuando así como un acicate mayor sobre las primeras que sobre los segundos a la hora de optar por un empleo en dichas secciones.

Si analizamos la oferta y disposición de recursos y ayudas sociales complementarias para la conciliación de la vida laboral y familiar ofrecidas por las empresas (Tabla 2.4) las diferencias entre el ámbito público y privado son sustanciales⁵²: un 33,9% del personal asalariado de carácter público señala que se

⁵¹ En este punto es muy significativo atender a la realidad social definida por el principal indicador disponible a tal fin, esto es las Prestaciones Familiares de la Seguridad Social en su modalidad contributiva. En relación a dichas prestaciones o excedencias familiares atendiendo a los datos del último año disponible (2014) las trabajadoras se hicieron cargo del 94,02% del total de excedencias para el cuidado de hijos e hijas (29.554 excedencias de este tipo pedidas por mujeres frente a 1.881 pedidas por hombres) y del 84,67% de las excedencias para el cuidado de otros familiares (6.923 frente a 1.253).

⁵² A la hora de analizar estos datos hay que tener en cuenta que la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo corresponde a 2010 y en virtud de ello no refleja adecuadamente los recortes que se han producido desde entonces en las prestaciones complementarias y ayudas del Plan Social (salario indirecto) ofrecidas al funcionariado y resto de trabajadores/as públicos, con lo cual actualmente estos

le ofrecen ayudas para la enseñanza y estudio de sus hijas e hijos frente a sólo un 10,4% en el ámbito privado; en relación a recursos concretos de atención a la primera infancia (servicio o ayudas de guardería) los porcentajes respectivos son del 24,1% frente a sólo el 5,6%. Por secciones de actividad destaca el hecho que Administración Pública y Educación representan los niveles más altos de oferta de ayudas a la enseñanza (40,1% y 33,1% respectivamente frente a una media general del 16%), si bien Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales aparecen mucho más rezagadas en este aspecto con sólo un 16,9%⁵³. En relación a la prestación de guardería o ayudas para las mismas las diferencias relativas con respecto al resto de secciones de actividad son mayores que en el punto anterior, dado que el personal asalariado de los secciones consideradas prioritariamente por su participación en el empleo público (Administración, Educación, Sanidad y Servicios Sociales) disponen de dichas ayudas en unos porcentajes del 29,3%; 19,1% y 15,3% respectivamente⁵⁴.

Considerando ahora aspectos más generales en la valoración de los recursos y posibilidades que se ofrecen de cara a una conciliación laboral y familiar adecuada a las necesidades reales, pasamos a analizar el nivel medio y distribución de la satisfacción con la oferta existente en este ámbito (Tabla 2.5). Podemos observar una valoración general bastante positiva ligeramente más elevada en el caso de los hombres (7 puntos) que de las mujeres (6,7), pero con un claro predominio en ambos casos de quienes se sitúan que los niveles de bastante o mucha satisfacción frente a quienes manifiesta poca o muy poca. En el caso del personal asalariado también en consonancia con los datos aquí aportados se manifiesta un grado de satisfacción mayor por parte de quienes tienen su ocupación en el ámbito público (7,0) respecto al privado (6,8), no obstante consideramos que la diferencia general observada (0,2 puntos) es muy limitada en relación con lo que se podía esperar en función de las diferencias señaladas en las tablas resultantes del estudio de los aspectos anteriormente considerados en este apartado. Por otro lado los datos referidos a las secciones de actividad con más relación directa o indirecta con el empleo público vienen a confirmar una vez más la línea general observada, dado que registran los valores medios más altos de satisfacción (Administración Pública y Educación) o terceros más altos (Sanidad y Servicios Sociales) de todas.

mismos porcentajes serán más bajo. No obstante como recortes similares también se han producido en el empleo privado entendemos que las diferencias relativas se han mantenido tal vez no en su misma intensidad pero si en el mismo sentido.

⁵³ En este aspecto Información y actividades financieras presentan un porcentaje casi del doble (33,2%), e Industria (14,8%) y Transporte (13,8%) porcentajes muy similares.

⁵⁴ Sólo Información, Actividades Financieras y de Seguros presenta porcentajes similares, muy cercanos a Administración y ligeramente por encima de Educación y Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales. El resto de secciones de actividad presentan niveles muy bajos y alejados de la media general.

TABLA 2.4
PORCENTAJE DE PERSONAL ASALARIADO, SEGÚN LAS AYUDAS SOCIALES PARA
CONCILIACIÓN PROPORCIONADAS POR LA EMPRESA, SEGÚN DIVERSAS VARIABLES

	Ayudas para enseñanza de hijos/as	Guarderías o ayudas para guarderías
SECTOR INSTITUCIONAL		
Público	33,9	24,1
Privado	10,4	5,6
SECCIÓN DE ACTIVIDAD		
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,5	1,4
Industria	14,8	5,3
Construcción	3,8	1,9
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	6,5	3,4
Transporte y almacenamiento	13,8	4,6
Hostelería	4,1	2,8
Información y comunicaciones. Actividades financieras y de seguros	33,2	25,1
Actividades. inmobiliarias, profesionales, técnicas, administrativas, etc.	7,0	4,6
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	40,1	29,3
Educación	33,1	19,1
Actividades sanitarias y de servicios sociales	16,9	15,3
Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	9,0	4,4
Actividades de hogares como empleadores y productores	2,0	1,7
TOTAL GENERAL MUESTRA	16,0	10,0

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2010 (ECVT).Ministerio de Empleo. Elaboración propia

TABLA 2.5
NIVEL MEDIO Y DISTRIBUCIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON LA CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR, POR DIVERSAS VARIABLES

	Valor Medio	Distribución Porcentual del Nivel de Satisfacción				
		Muy poca	Poca	Media	Bastante	Mucha
SEXO						
Varones	7,0	1,8	3,9	29,7	45,0	19,6
Mujeres	6,7	2,6	4,1	34,7	41,5	17,0
SITUACIÓN PROFESIONAL						
Asalariados	6,8	2,2	3,9	32,7	43,3	17,9
Sector Público	7,0	2,0	3,4	27,8	48,4	18,4
Sector Privado	6,8	2,3	4,1	34,3	41,6	17,7
SECCIÓN DE ACTIVIDAD						
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6,7	0,8	5,0	37,3	39,9	17,0
Industria	7,0	1,1	2,2	33,3	43,4	20,0
Construcción	7,0	1,6	4,6	31,9	41,3	20,7
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	6,7	2,4	4,1	34,3	41,7	17,5
Transporte y almacenamiento	6,7	2,2	4,8	34,5	39,6	18,9
Hostelería	6,7	3,6	4,4	35,1	37,5	19,3
Información y comunicaciones. Actividades financieras y de seguros	6,5	3,2	7,2	28,9	49,6	11,1
Actividades inmobiliarias, profesionales, técnicas, administrativas, etc.	6,8	4,0	3,9	30,5	43,0	18,7
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7,1	1,3	2,3	28,9	46,6	20,8
Educación	7,1	1,5	3,0	26,7	50,6	18,1
Actividades sanitarias y de servicios sociales	6,9	2,4	3,2	30,8	47,8	15,9
Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	6,8	1,4	5,1	33,3	39,2	21,1
Actividades de hogares como empleadores y productores	6,8	1,3	9,2	26,0	45,0	18,4
TOTAL GENERAL MUESTRA	6,8	2,2	4,0	31,9	43,5	18,4

Nota: Se ha utilizado una escala de 0 a 10. Los valores se han reconfigurado del siguiente modo: Muy poca (0-1), Poca (2-3), Media (4-6), Bastante (7-8) y Mucha (9-10)

Finalmente, como conclusión de este apartado, vamos a analizar la valoración de las personas ocupadas en relación a la forma en la que consideran que les afecta o afectaría la maternidad/paternidad a su trayectoria profesional (Tabla 2.6). En relación a este punto un aspecto a destacar es que mientras que es mucho mayor el porcentaje de mujeres que consideran que su maternidad les afecta o afectaría negativamente sobre las que opinan lo contrario, sea cual sea la variable seleccionada, en el caso de los hombres la relación es inversa aunque no con tanta intensidad como en el caso de las mujeres. En líneas generales estos datos vienen mostrar que dadas las fuertes desigualdades de género existentes en el cuidado y atención a la familia y la consiguiente dedicación a las tareas domésticas, en el ámbito profesional lo que los hombres consideran que es o que puede ser para ellos un plus (paternidad) más que un demérito, en el caso de las mujeres (maternidad) es mucho más lo segundo que lo primero.

En relación al aspecto concreto objeto de contrastación en nuestro apartado de este análisis, es importante destacar que el porcentaje de asalariadas del sector público que consideran que la maternidad les afecta o afectaría negativamente (21,6%) es bastante más bajo que el que refieren las asalariadas del sector privado (27,4%), mientras que en el aspecto de la valoración positiva la diferencia tiene un sentido inverso si bien a un nivel menor (7,6% frente a 6,6% respectivamente). Si nos atenemos a las secciones de actividad con alto componente de empleo público podemos observar como registran los niveles relativamente más bajos de mujeres que consideran que la maternidad les afectaría en su trayectoria profesional de forma negativa, aunque destacan aún más por registrar los niveles más altos de mujeres que consideran que la maternidad les afectaría de forma positiva. A tenor del contraste general de todos estos datos y variables podemos considerar que **el ámbito del empleo público se define como un territorio donde las mujeres consideran que corren relativamente menos riesgo de verse penalizadas profesionalmente a la hora de optar por la maternidad.**

TABLA 2.6
PERSONAS OCUPADAS LABORALMENTE, SEGÚN LES HA AFECTADO O CREEN QUE LES AFECTARÍA LA MATERNIDAD/PATERNIDAD A SU TRAYECTORIA PROFESIONAL, SEGÚN SEXO, POR DIVERSAS VARIABLES

	Mujeres				Hombres			
	Si les afecta de forma		No ha afectado ni afectaría		Si les afecta de forma		No ha afectado ni afectaría	
	Negativa	Positiva	Negativa	Positiva	Negativa	Positiva	Negativa	Positiva
SITUACIÓN PROFESIONAL								
Asalariados/as	25,7	6,9	67,4	10,4	16,1	73,5		
Sector Público	21,6	7,6	70,8	10,4	17,5	72,1		
Sector Privado	27,4	6,6	66,1	10,4	15,8	73,8		
SECCIÓN DE ACTIVIDAD								
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	25,3	5,0	69,7	9,5	15,3	75,2		
Industria	22,8	6,2	71,0	7,4	18,1	74,5		
Construcción	30,2	5,1	64,7	10,8	14,5	74,7		
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	25,1	7,6	67,3	8,1	16,5	75,4		
Transporte y almacenamiento	14,4	6,6	79,0	9,4	18,3	72,4		
Hostelería	28,5	7,1	64,4	10,0	16,8	73,1		
Información y comunicaciones. Actividades. financieras y de seguros	37,3	3,7	59,0	12,2	13,9	73,8		
Actividades. inmobiliarias, profesionales, técnicas, administrativas, etc.	24,6	5,9	69,5	13,7	14,5	71,8		
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	20,6	7,6	71,9	10,4	16,5	73,0		
Educación	19,9	9,9	70,2	10,5	18,4	71,1		
Actividades sanitarias y de servicios sociales	27,5	9,7	62,8	12,0	20,7	67,3		
Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	38,2	7,2	54,6	11,9	10,6	77,6		
Actividades de hogares como empleadores y productores	24,6	4,2	71,2	12,8	28,3	58,9		
TOTAL GENERAL MUESTRA	25,4	7,2	67,4	9,9	16,5	73,6		

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2010 (ECVT)-Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración Propia

HIPOTESIS/PREMISA 3 Factor Cualificación

La presencia mayoritaria de las mujeres entre el alumnado universitario da lugar a una mayor participación relativa de las mismas en la oferta de mano de obra con un mayor nivel de formación/cualificación profesional. La oferta de puestos de trabajo en el sector público presenta una estructura de cualificación más alta que la ofertada por el sector privado, siendo en el primer ámbito más clara y directa la conexión entre nivel de formación y el nivel del puesto de trabajo que se puede ocupar efectivamente. Como consecuencia de la combinación de estos dos grandes factores estructurales de oferta y demanda se produce una creciente y significativa presencia de las mujeres en el ámbito del empleo y Administración Pública.

El constante avance de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida pública, en tanto reacción a muchos años de ver delimitadas sus metas sociales prácticamente al espacio doméstico, se manifiesta especialmente en su creciente presencia y participación exitosa en las distintas áreas y esferas del Sistema Educativo, en un claro intento de aumentar notablemente sus credenciales educativas en tanto recurso acumulativo que le permita avanzar más rápidamente y reducir las desventajas que registran frente al sector masculino de la población en otras áreas de la vida social, especialmente en el terreno laboral. En este sentido los principales indicadores educativos definen el éxito escolar en unos términos mucho más claramente positivos para las mujeres que para los hombres⁵⁵.

Una clara muestra de este notable avance de las mujeres en el ámbito de la mejora constante y progreso de sus credenciales educativas lo tenemos en su presencia mayoritaria entre el alumnado universitario, siendo esta una posición

⁵⁵ En este sentido si nos atenemos a los dos indicadores más utilizados en las comparaciones internacionales podemos observar valores más favorables para el alumnado femenino que para el masculino. Concretamente en lo que se refiere la primero de estos indicadores, esto es a la **Tasa de Idoneidad** (porcentaje de alumnado que está matriculado en el curso que teóricamente corresponde a su edad) para el curso 2013/14 y a la edad de 15 años el nivel global era del 67,3%, que desglosado por sexo nos da un valor de 62,5% para las mujeres y de 57,9% para los hombres. En el caso del otro indicador es decir la **Tasa de Abandono Escolar Temprano** (porcentaje de población de entre 18-24 años que tiene como máximo un nivel de formación correspondiente a Educación Secundaria 1ª etapa o menos, y que no sigue ningún tipo de educación o formación) los datos son aún más desequilibrados, dado en 2014 que para un nivel general del 21,9% los hombres registran un nivel del 25,6% frente a sólo el 18,1% de las mujeres. Para un análisis más detallado de estos datos y su evolución, así como de otros datos referidos en este apartado al ámbito educativo, la fuente básica la constituye el Sistema Estatal de Indicadores Educativos 2016, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte disponible en http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/sistema-estatal-indicadores/SEIE_2015

ya conquistada, y mejorado desde entonces, a mediados de los años 80⁵⁶. De esta forma, por ejemplo, para el curso 2014/15 (Tabla 3.1) las mujeres constituían el 54,2% del total del alumnado del conjunto de Universidades de España frente al 45,8% de los hombres⁵⁷, registrando también niveles claramente mayoritarios en casi todas las áreas de estudio, si bien con dos notables excepciones: Ciencias (34,7% de alumnas frente a 65,3% de alumnos) e Ingeniería, Industria y Construcción (29% frente a 71% respectivamente).

Por otro lado si analizamos la distribución entre-sexo del alumnado, esto es el valor que nos ofrece el Índice de Concentración, podemos observar que tanto el grupo mayoritario de alumnado masculino (32,3%) como femenino (34,7%) realiza estudios de Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho, pero que en lo que respecta al segundo grupo más importante se producen claras diferencias que muestran cierto sesgo relacionado con los estereotipos tradicionales de género. De esta forma el segundo grupo más numeroso lo constituyen en el caso de los hombres su matrícula en estudios de Ingeniería, Industria y Construcción (25,2%) y en caso de las mujeres Ciencias de la Salud y Servicios Sociales (17,4%)⁵⁸.

Esta participación mayoritaria de las mujeres entre el alumnado universitario, así como su mayor constancia y permanencia en estos estudios, ha dado lugar también a una notable presencia de las mismas entre el stock de Capital Humano de alta cualificación/formación profesional generado por nuestra Universidad, en tanto más alto nivel académico existente. De esta forma en los últimos cinco años de los cuales tenemos datos, esto es entre los cursos 2009/10 y 2013/14, han salido del conjunto de las Universidades españolas un total de 1.346.974 personas con titulación final completa, de las cuales un 58,30% (esto es 785.237) son mujeres frente a un 41,70% de hombres (561.737)⁵⁹.

⁵⁶ Efectivamente fue en el curso universitario 1986/87 cuando por primera vez se matricularon más alumnas que alumnos, concretamente en dicho año se alcanzó un **Índice de Feminización** (número de mujeres por cada 100 hombres) de 101. A partir de ese momento los valores de este índice se fueron acrecentando con semejante intensidad a la matrícula femenina para mantenerse pasado ya este siglo XXI en unos valores de entre 115-119.

⁵⁷ Esto supone un valor del índice de Feminización de 118

⁵⁸ En relación a este último aspecto aquí señalado no vamos a indagar más sobre este tema del sesgo de género en los estudios universitarios, así como en el resto de niveles que no son objeto específico aquí de estudio, dado que trataremos esta cuestión con más detenimiento y atención, considerando incluso estos mismos datos sobre alumnado universitario con un mucho más detalle a nivel de carreras concretas, en el análisis de la premisa siguiente. En este apartado sólo queríamos mencionar estos aspectos generales para considerar con más precisión otras características que subyacen detrás de la presencia mayoritaria de las mujeres en el ámbito universitario, y matizan los efectos favorables de ello.

⁵⁹ Las mujeres son mayoría en todas las distintas ramas de estudio generales consideradas, salvo en Ingeniería y Arquitectura donde el 70,98% del total de personas tituladas en estos últimos cursos universitario (193.556) son hombres frente a sólo un 29,02% de mujeres (79.140). Las mujeres son incluso mayoría entre las personas que obtienen una titulación final de Ciencias, concretamente un total de 48.742 mujeres (58,30%) frente a un total de 34.857 hombres (41,70%), si bien esta última área es definido de forma más restrictiva, y abarca menos titulaciones, que la categoría con el mismo nombre recogida en la Tabla 3.1.

TABLA 3.1
ALUMNADO UNIVERISTARIO CLASIFICADO POR SEXO Y AREA DE FORMACION. TOTAL Y VALOR INDICES DE GÉNERO

	Total Universidades Curso 2014/2015									
	Totales de alumnado				Índice Distrib.			Índice Concent.		
	Amb. Sexos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total
Total Ámbito Universitario	1.364.023	739.088	624.935	54,2	45,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total Educación	158.429	123.678	34.751	78,1	21,9	16,7	5,6	11,6	11,6	11,6
Total Artes y humanidades	145.879	88.008	57.871	60,3	39,7	11,9	9,3	10,7	10,7	10,7
Total Ciencias sociales, educación comercial y derecho	458.308	256.338	201.970	55,9	44,1	34,7	32,3	33,6	33,6	33,6
Total Ciencias	124.103	43.118	80.985	34,7	65,3	5,8	13,0	9,1	9,1	9,1
Total Ingeniería, industria y construcción	221.678	64.395	157.283	29,0	71,0	8,7	25,2	16,3	16,3	16,3
Total Agricultura y veterinaria	24.300	11.711	12.589	48,2	51,8	1,6	2,0	1,8	1,8	1,8
Total Salud y servicios sociales	181.147	128.764	52.383	71,1	28,9	17,4	8,4	13,3	13,3	13,3
Total Servicios	50.179	23.076	27.103	46,0	54,0	3,1	4,3	3,7	3,7	3,7

Fuente: Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte 2016. Elaboración Propia

Avanzando un paso más, vamos a analizar hasta qué punto ha sido exitosa esta estrategia adoptada por las mujeres de acumular credenciales educativas del más alto nivel con el fin de mejorar su inserción laboral/profesional. Con objeto de atender este fin vamos a analizar los datos que nos proporciona la EPA sobre las personas ocupadas laboralmente por nivel de formación alcanzado y sexo (Tabla 3.2). Según la lectura de los datos aportados por citada tabla, ésta nos revela que dicha estrategia ha tenido un resultado positivo, ya que por nivel de formación alcanzado las mujeres sólo superan a los hombres dentro de la categoría de los estudios universitarios, concretamente entre las personas laboralmente ocupadas que tienen estudios universitarios un 51,3% son mujeres frente al 48,7% de los hombres, dando la vuelta así a la distribución general del total de población ocupada⁶⁰, y obteniendo una presencia mayoritaria que no se da en ningún otro nivel educativo. Esta situación favorable de las mujeres con estudios superiores, con respecto a sus congéneres con menor nivel educativo, es aún más singular e importante dado que una lectura general de los datos no señala una tendencia clara de reducción de diferencias de género conforme mayor es el nivel formativo considerado⁶¹.

⁶⁰ De esta forma si las mujeres suponen en general 4,5 de cada 10 personas ocupadas frente a 5,5 de los hombres, en el caso de las personas con titulación universitaria que tiene empleo de cada 10 unas 5,1 son mujeres frente a 4,9 que son hombres.

⁶¹ Esto sólo ocurre a partir del nivel de Segunda Etapa de Educación Secundaria que presenta una clara reducción de las diferencias entre mujeres y hombres (10 puntos menos en el caso de las primeras respecto a los segundos) pero no en los escalones anteriores. Por otro lado nótese que incluso en este penúltimo nivel las diferencias entre hombres y mujeres superan, aunque por muy poco, la media general.

TABLA 3.2
PERSONAS OCUPADAS LABORALMENTE POR NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO Y SEXO 2015
TOTALES EN MILES Y VALORES PORCENTUALES DE INDICES DE GÉNERO

Ambos sexos	Total	Índice Conct.
Total	17.866,1	100,0
Analfabetos	44,0	0,2
Estudios primarios incompletos	202,4	1,1
Educación primaria	993,1	5,6
Primera etapa de educación secundaria y similar	4.892,1	27,4
Segunda etapa de educación secundaria*	4.253,9	23,8
Educación superior	7.480,6	41,9
Hombres	Total	Índice Conct.
Total	9.760,4	100,0
Analfabetos	27,1	0,3
Estudios primarios incompletos	120,2	1,2
Educación primaria	607,5	6,2
Primera etapa de educación secundaria y similar	3.022,5	31,0
Segunda etapa de educación secundaria*	2.337,8	24,0
Educación superior	3.645,3	37,3
Mujeres	Total	Índice Conct.
Total	8.105,7	100,0
Analfabetos	16,9	0,2
Estudios primarios incompletos	82,2	1,0
Educación primaria	385,6	4,8
Primera etapa de educación secundaria y similar	1.869,6	23,1
Segunda etapa de educación secundaria*	1.916,1	23,6
Educación superior	3.835,4	47,3
Valores Índices de Distribución	Hombres	Mujeres
Total	54,6	45,4
Analfabetos	61,6	38,4
Estudios primarios incompletos	59,4	40,6
Educación primaria	61,2	38,8
Primera etapa de educación secundaria y similar	61,8	38,2
Segunda etapa de educación secundaria*	55,0	45,0
Educación superior	48,7	51,3

*Incluye educación postsecundaria no superior.

Fuente: EPA-INE 2015. Elaboración Propia

En el mismo sentido señalado en el punto anterior, y confirmando así una vez más esta tendencia general, el colectivo que tiene más peso sobre el total de mujeres laboralmente ocupadas es el de tituladas superiores (47,3%), situándose a notable distancia del segundo por importancia⁶² (23,7 puntos de diferencia) y siendo el único colectivo en el que el porcentaje de mujeres se sitúa por encima de la media general (41,9%)⁶³. De esta forma, la estrategia por parte de las mujeres de

⁶² Este grupo es el de las mujeres con estudios de un nivel de segunda etapa de Educación Secundaria, que constituyen el 23,6% del total de ocupadas.

⁶³ En el caso de los hombres la tendencia es la inversa, es decir superan la media general en todos los restantes niveles educativos, si bien su distancia respecto la media general en segunda etapa de Educación Secundaria es sólo de +0,02. Por otro lado también es importante considerar que aunque el colectivo relativamente más numeroso entre los hombres ocupados laboralmente también es el de los titulados superiores (37,3%) su peso es bastante menor que en caso de las mujeres, y además su distancia respecto al segundo grupo más importante es de apenas +6,3puntos. En este punto también hay que considerar que este segundo nivel formativo con mayor presencia masculina es distinto al segundo más elevado, tal como

invertir en la mejora de su formación, y aumentar sus credenciales educativas con el fin de facilitar una mayor inserción profesional es bastante exitosa al menos a nivel de estudios universitarios, si bien hay otros datos que señalan que incluso a este nivel esta estrategia no les permite sacar los mismos réditos de su estudios universitarios que los hombres⁶⁴

Una vez analizada las características de la creciente participación de las mujeres en el alumnado universitario, su importante presencia en el stock general de Capital Humano de alta cualificación generado por las universidades en el último quinquenio, así como sus niveles de ocupación en función de su nivel de estudios, esto es los aspectos relativos a la participación de mujeres y hombres sobre la oferta de mano de obra con cualificación profesional de nivel superior, vamos a analizar la estructura de la oferta de puestos de trabajo disponibles para los distintos niveles de cualificación, con atención fundamental sobre aquellos de nivel alto y medio alto; su diversa distribución según los ámbitos del empleo público y privado, así como la distribución de los mismos entre hombres y mujeres. La finalidad de considerar conjuntamente todas estas variables es analizar hasta qué punto se produce un ajuste estructural entre la oferta de mano de obra y de puestos disponibles para el nivel alto y medio alto de cualificación profesional; que papel diferencial juega en estos ajustes el empleo público y privado y, sobre todo, el grado o nivel en el que la creciente presencia de mujeres entre la oferta de mano de obra muy cualificada influye o no sobre su mayor participación relativa en la Administración y el Empleo Público.

Vamos a utilizar como fuente fundamental para el estudio de los factores mencionados anteriormente la distribución de las personas ocupadas laboralmente por el grupo principal de ocupación⁶⁵, clasificada por grupo y tipo de

acontece en el caso de las mujeres, ya que hablamos de los titulados con estudios correspondientes a primera etapa de Educación Secundaria y similar (31% del total de ocupados).

⁶⁴ Concretamente en lo que respecta la tasa de paro registrada por hombres y mujeres según el nivel de estudios alcanzados los datos de la EPA, referidos a 2015, muestran que las mujeres registran una tasa de paro general más elevada que los hombres (23,55 de las primeras frente a 20,77 de los segundos, en ambos casos frente a una media para ambos del 22,06), siendo tanto para mujeres como para hombres esta tasa más baja conforme mayor es el nivel de formación alcanzado, si bien **para todos los niveles educativos considerados las tasas de paro de las mujeres son superiores a las de los hombres**. De esta forma en lo que a nivel formativo universitario se refiere, que es el aquí especialmente objeto de estudio, la tasa de paro de las mujeres es de 14,26% frente a 11,25% en el caso de los hombres (+3,71 puntos) para una media conjunta del 13,20%; obsérvese por otra parte como la diferencia entre las medias de cada sexo para este nivel educativo son superiores a la diferencia de las medias generales (+2,78). En virtud de este conjunto de datos podemos considerar que la obtención de una titulación universitaria sirve en el caso de los hombres para reducir de media su tasa de paro general en 9,52 puntos, mientras que en el caso de las mujeres esta reducción media es de 8,59.

⁶⁵ Utilizamos en este sentido las diez grandes grupos de ocupaciones, o valores a un dígito, que establece para el conjunto de las mismas la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO 2011) actualmente en vigor y con la cual son clasificados, entre otros, los datos que nos ofrece el INE sobre la EPA. Con el fin de conocer detalles concretos sobre la denominación y contenido específico de cada ocupación correspondiente a estos grandes grupos nos remitimos a la consulta de la citada CNO 2011, si bien en algunos casos nosotros haremos alguna precisión concreta en este sentido en algunos apartados de nuestro análisis para facilitar la comprensión del mismo, evitando así contradicciones aparentes.

sector (público o privado), que nos ofrece la EPA para el año 2015, atendiéndonos tanto a sus valores totales en miles para cada variable (Tabla 3.3), así como el cálculo resultante en porcentaje de los correspondientes índices de concentración (Tabla 3.4) y distribución de género (Tabla 3.5). Aunque las diez grandes agrupaciones ocupacionales que establece la CNO 2011 reducen considerablemente el gran número de las ocupaciones específicas que abarca esta en su totalidad, dado que vamos a atender en nuestro estudio tanto a la distribución de las mismas por tipo de sector como por sexo y con ello multiplica notablemente las variables a considerar en el análisis dando excesiva complejidad al mismo, hemos decidido agrupar todas estas categorías en tres más simples⁶⁶, definidas en función de una serie de criterios propios a cerca del grado de cualificación profesional necesario para su desempeño recalculando todos los valores en función de las mismas (Tabla 3.6), todo ello con el fin de dar una estructura más sintética comparativamente y más fácilmente comprensible a nuestro análisis.

En el análisis de conjunto de las estructuras ocupacionales, tanto del ámbito del empleo público como privado, atendiendo tanto al conjunto de agrupaciones profesionales específicas (Tabla 3.4) como a los niveles generales de la cualificación profesional de las mismas (Tabla 3.6) podemos observar que la estructura ocupacional que ofrece el ámbito público tiene un carácter más elevado y requiere un personal con un nivel de cualificación general más alto que el ofrecido por el ámbito del empleo privado.

⁶⁶ Tras muchas consideraciones y evaluación de las características de las cualificaciones propias de cada agrupación de ocupaciones hemos decidido reclasificar las mismas en las siguientes categorías **Ocupaciones con un nivel de cualificación profesional alto y medio-alto** (ocupaciones agrupadas en las clasificaciones o dígitos 1, 2, 3 de la CNO 2011) **Ocupaciones con un nivel de cualificación profesional medio** (agrupaciones ocupacionales con dígitos 4, 6 y 7 de la CNO 2011) y **Ocupaciones con un nivel de cualificación profesional bajo y medio bajo** (agrupaciones ocupacionales con dígitos 5, 8 y 9 de la CNO 2011). Como puede observarse se ha excluido de las reclasificaciones las ocupaciones agrupadas bajo el dígito 0, esto es las Ocupaciones Militares, dado que el mismo agrupa todas las agrupaciones de carácter militar sin discriminar las mismas en función del nivel o rango de las mismas, y con ello su nivel de su cualificación diferencial; dado el limitado tamaño de este grupo (sólo abarca el 0,5% del total de personas ocupadas) entendemos que dicha exclusión por motivos metodológicos no afecta especialmente de forma negativa a nuestro análisis, ni devalúa las conclusiones derivadas del mismo.

Concretamente podemos observar (Tabla 3.4) que las ocupaciones con más peso en el sector público son las agrupadas bajo el epígrafe de Técnicos/as profesionales científicos e intelectuales que abarcan el 42,9% del total de puestos de trabajo⁶⁷, seguido a notable distancia por el de Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y ventas⁶⁸ con un 18,7%, y ya en tercer lugar con el de Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as

⁶⁷ El predominio de este grupo ocupacional en el ámbito del empleo público es tal que su porcentaje en el mismo es de más del doble que su participación en el total global de ocupaciones (17,4%), y más del triple de su peso en el sector privado (12,4%).

⁶⁸ Aunque por su denominación puede parecer bastante extraño que este grupo ocupacional tenga un peso tan importante en el ámbito del empleo público, un análisis más atento de las ocupaciones que se integran en el mismo disipa cualquier duda o mal entendido sobre ello. Concretamente integran este grupo, entre otras, todas las ocupaciones relativas a funciones policiales (Guardia Civil, Policía nacional, autonómica o local); bomberos; personal de vigilancia penitenciaria; agentes forestales y medio ambientales; personal auxiliar de enfermería; personal técnico auxiliar de farmacia, emergencias sanitarias, así como personal de atención a la infancia en guardería o centros educativos.

de oficinas con el 13%. Frente a los anteriores grupos ocupacionales que ocupan las primeras posiciones en el ámbito del empleo público, los grupos que ocupan estas mismas posiciones en el ámbito del empleo privado son el de Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y ventas

TABLA 3.3
PERSONAS OCUPADAS EN MILES POR TIPO DE SECTOR (PÚBLICO O PRIVADO), SEXO Y OCUPACIÓN 2015

Ambos sexos	Total	Público	Privado
Total	17866,1	2975,0	14891,0
1 Directores/as y gerentes	773,3	53,9	719,4
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	3115,5	1276,5	1839,1
3 Técnicos/as profesionales de apoyo	1893,4	295,4	1598,0
4 Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	1834,6	387,9	1446,8
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y ventas	4125,7	556,7	3569,0
6 Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	438,6	23,2	415,4
7 Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de industrias manufactureras y const.	1991,9	75,2	1916,8
8 Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	1321,0	55,9	1265,1
9 Ocupaciones elementales	2282,4	160,9	2121,5
0 Ocupaciones militares	89,8	89,8	0,0
Hombres	Total	Público	Privado
Total	9.760,4	1.364,3	8.396,0
1 Directores/as y gerentes	530,7	31,4	499,3
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	1.370,4	452,6	917,9
3 Técnicos/as profesionales de apoyo	1.184,8	136,5	1.048,3
4 Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	625,3	129,3	496,0
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y ventas	1.719,0	316,3	1.402,7
6 Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	355,2	18,1	337,0
7 Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de industrias manufactureras y const.	1.834,5	71,5	1.763,0
8 Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.160,4	51,4	1.109,1
9 Ocupaciones elementales	900,4	77,6	822,8
0 Ocupaciones militares	79,8	79,8	0,0
Mujeres	Total	Público	Privado
Total	8.105,7	1.610,7	6.495,0
1 Directores/as y gerentes	242,7	22,5	220,1
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	1.745,2	824,0	921,2
3 Técnicos/as profesionales de apoyo	708,6	158,9	549,7
4 Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	1.209,3	258,6	950,7
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y ventas	2.406,7	240,4	2.166,3
6 Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	83,4	5,1	78,4
7 Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de industrias manufactureras y const.	157,4	3,7	153,8
8 Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	160,6	4,5	156,0
9 Ocupaciones elementales	1.382,0	83,3	1.298,7
0 Ocupaciones militares	10,1	10,1	0,0

Fuente: EPA-INE 2015. Elaboración Propia

TABLA 3.4
PERSONAS OCUPADAS POR TIPO DE SECTOR (PÚBLICO O PRIVADO), SEXO Y OCUPACIÓN 2015
VALORES PORCENTUALES ÍNDICE CONCENTRACIÓN DE GÉNERO

Ambos sexos	Total	Publico	Privado
Total	100,0	100,0	100,0
1 Directores/as y gerentes	4,3	1,8	4,8
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	17,4	42,9	12,4
3 Técnicos/as profesionales de apoyo	10,6	9,9	10,7
4 Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	10,3	13,0	9,7
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y ventas	23,1	18,7	24,0
6 Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	2,5	0,8	2,8
7 Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de industrias manufactureras y const.	11,1	2,5	12,9
8 Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	7,4	1,9	8,5
9 Ocupaciones elementales	12,8	5,4	14,2
0 Ocupaciones militares	0,5	3,0	0,0
Hombres	Total	Publico	Privado
Total	100,0	100,0	100,0
1 Directores/as y gerentes	5,4	2,3	5,9
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	14,0	33,2	10,9
3 Técnicos/as profesionales de apoyo	12,1	10,0	12,5
4 Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	6,4	9,5	5,9
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y ventas	17,6	23,2	16,7
6 Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,6	1,3	4,0
7 Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de industrias manufactureras y const.	18,8	5,2	21,0
8 Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	11,9	3,8	13,2
9 Ocupaciones elementales	9,2	5,7	9,8
0 Ocupaciones militares	0,8	5,8	0,0
Mujeres	Total	Publico	Privado
Total	100,0	100,0	100,0
1 Directores/as y gerentes	3,0	1,4	3,4
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	21,5	51,2	14,2
3 Técnicos/as profesionales de apoyo	8,7	9,9	8,5
4 Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	14,9	16,1	14,6
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y ventas	29,7	14,9	33,4
6 Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1,0	0,3	1,2
7 Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de industrias manufactureras y const.	1,9	0,2	2,4
8 Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	2,0	0,3	2,4
9 Ocupaciones elementales	17,0	5,2	20,0
0 Ocupaciones militares	0,1	0,6	0,0

Fuente: EPA-INE 2015. Elaboración Propia

TABLA 3.5
PERSONAS OCUPADAS POR TIPO DE SECTOR (PÚBLICO O PRIVADO), SEXO Y OCUPACIÓN 2015
VALORES PORCENTUALES ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO

TOTAL OCUPADOS/AS	Mujeres	Hombres
Total	45,4	54,6
1 Directores/as y gerentes	31,4	68,6
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	56,0	44,0
3 Técnicos/as profesionales de apoyo	37,4	62,6
4 Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	65,9	34,1
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y ventas	58,3	41,7
6 Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	19,0	81,0
7 Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de industrias manufactureras y const.	7,9	92,1
8 Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	12,2	87,8
9 Ocupaciones elementales	60,5	39,5
0 Ocupaciones militares	11,2	88,8
TOTAL ÁMBITO EMPLEO PRIVADO	Mujeres	Hombres
Total	43,6	45,9
1 Directores/as y gerentes	30,6	58,3
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	50,1	35,5
3 Técnicos/as profesionales de apoyo	34,4	46,2
4 Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	65,7	33,3
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y ventas	60,7	56,8
6 Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	18,9	78,2
7 Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de industrias manufactureras y const.	8,0	95,1
8 Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	12,3	91,9
9 Ocupaciones elementales	61,2	48,3
0 Ocupaciones militares	0,0	88,8
TOTAL ÁMBITO EMPLEO PÚBLICO	Mujeres	Hombres
Total	54,1	56,4
1 Directores/as y gerentes	41,7	69,4
2 Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	64,5	49,9
3 Técnicos/as profesionales de apoyo	53,8	65,6
4 Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	66,7	34,3
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y ventas	43,2	39,3
6 Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	21,9	81,1
7 Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de industrias manufactureras y const.	4,9	92,0
8 Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	8,0	87,7
9 Ocupaciones elementales	51,8	38,8
0 Ocupaciones militares	11,2	0,0

Fuente: EPA-INE 2015. Elaboración Propia

TABLA 3.6
PERSONAS OCUPADAS RECLASIFICADAS POR NIVEL DE CUALIFICACIÓN DE LA
OCUPACIÓN DESEMPEÑADA POR TIPO DE SECTOR (PÚBLICO O PRIVADO) Y SEXO
TOTALES EN MILES Y VALORES PORCENTUALES ÍNDICES DE GÉNERO

Cualificación/Sexo	Totales en miles		
TOTAL	Total	publico	privado
Alta	5.782,2	1.625,8	4.156,5
Media	4.265,1	486,3	3.779,0
Baja	7.729,0	773,5	6.955,6
HOMBRES	Total	publico	privado
Alta	3.085,9	620,5	2.465,5
Media	2.814,9	218,9	2.596,0
Baja	3.779,9	445,3	3.334,6
MUJERES	Total	publico	privado
Alta	2.696,4	1.005,4	1.691,0
Media	1.450,1	267,3	1.182,9
Baja	3.949,2	328,1	3.621,0
Cualificación/Sexo	Índice de Concentración		
TOTAL	Total	publico	privado
Alta	32,4	54,6	27,9
Media	23,9	16,3	25,4
Baja	43,3	26,8	46,7
HOMBRES	Total	publico	privado
Alta	31,6	45,5	29,4
Media	28,8	16,0	30,9
Baja	38,7	32,6	39,7
MUJERES	Total	publico	privado
Alta	33,3	62,4	26,0
Media	17,9	16,6	18,2
Baja	48,7	20,4	55,8
Cualificación/Sexo	Índice de Distribución		
HOMBRES	Total	publico	privado
Alta	53,4	38,2	59,3
Media	66,0	45,0	68,7
Baja	48,9	57,6	47,9
MUJERES	Total	publico	privado
Alta	46,6	61,8	40,7
Media	34,0	55,0	31,3
Baja	51,1	42,4	52,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la reclasificación de los datos de la EPA-INE 2015

con un 24%, seguido por el de ocupaciones elementales con un 14,2%⁶⁹ y a muy corta distancia del mismo el de Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de industrias manufactureras y construcción con un 12,9%. Atendiendo a la clasificación global de todos los grupos ocupacionales en las tres categorías principales (Tabla 3.6), podemos observar que un 54,65% de las ocupaciones del sector público tienen un nivel de cualificación alto o medio alto frente a un 27,91% en el privado, mientras que los porcentajes en lo que respecta a las ocupaciones de nivel medio son del 16,34 y 25,38%, y los de las ocupaciones de nivel medio bajo y bajo son del 26,81% y 46,71% respectivamente.

Dada la importante oferta de empleos cualificados que ofrece el sector público en comparación al sector privado, así como el significativo peso que van adquiriendo las mujeres dentro de la oferta de Capital Humano disponible se podía esperar un importante acoplamiento entre estos dos factores, manifiesto en una importante presencia de las mujeres en las ocupaciones de nivel de cualificación medio y alto del sector público, y de hecho así lo confirman los datos disponibles. De esta forma mientras que las agrupaciones ocupacionales con más peso entre las mujeres ocupadas en el sector público son Técnicos/as profesionales científicos e intelectuales con un 51,2%⁷⁰ del total (algo más de una de cada dos ocupadas en el sector público) seguido por el grupo de Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficinas con el 16,1%, y finalmente Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y ventas con un 14,9%⁷¹. En el ámbito privado los tres primeros grupos ocupacionales son Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y ventas con un 33,4%, seguido, y en esto está la novedad principal, de ocupaciones elementales con un 20%⁷² y finalmente Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficinas con el 14,6%

⁶⁹ Que este grupo forme el segundo más numeroso dentro del empleo privado es muy significativo ya que, como su propio nombre indica, agrupa las ocupaciones con el nivel profesional formativo más básico de todas. También es interesante contrastar que su peso dentro del empleo público es mucho más bajo (5,7%) y con ello bastante alejado de su media general sobre el conjunto de ocupaciones (12,8%).

⁷⁰ Este también es el principal grupo ocupacional entre los hombres que trabajan en el ámbito público si bien en una dimensión (33,2%) mucho más reducida que las mujeres, de forma que si **una de cada dos trabajadoras del sector público tienen una ocupación propia de este grupo profesional, en el caso de los hombres la proporción es de uno de cada tres.**

⁷¹ Aunque por su denominación puede parecer bastante extraño que este grupo ocupacional tenga un peso tan importante en el ámbito del empleo público, un análisis más atento de las ocupaciones que se integran en el mismo disipa cualquier duda o mal entendido sobre ello. Concretamente integran este grupo, entre otras, todas las ocupaciones relativas a funciones policiales (Guardia Civil, Policía nacional, autonómica o local); bomberos; personal de vigilancia penitenciaria; agentes forestales y medio ambientales; personal auxiliar de enfermería; personal técnico auxiliar de farmacia, emergencias sanitarias, así como personal de atención a la infancia en guardería o centros educativos.

⁷² En este punto también es importante resaltar, en función de los objetivos de nuestro estudio, que mientras el peso de este grupo ocupacional entre las mujeres ocupadas en el sector privado es en términos relativos prácticamente cuatro veces mayor que el peso de este mismo grupo entre las ocupadas en el sector público (20% frente a 5,2% respectivamente), en el caso de los hombres se produce también una reducción importante pero de una dimensión mucho más reducida que en el caso anterior: 9,8% de los hombres ocupados en el sector privado lo son en ocupaciones elementales, frente a 5,7% en el caso de ocupados en el sector público.

Atendiendo ahora a la clasificación de los distintos grupos ocupaciones en función de las tres grandes categorías de cualificación profesional para su desempeño (Tabla 3.6), podemos observar que un 62,4% de las mujeres empleadas en el ámbito público lo son en ocupaciones de cualificación media-alta, un 16,6% en ocupaciones de cualificación media y sólo un 20,4% en ocupaciones de cualificación baja⁷³. En el caso de los hombres la estructura de cualificaciones de sus ocupaciones en el ámbito público no es, en términos generales, tan elevada⁷⁴, y el contraste de la misma respecto a la desempeñada por estos en el sector privado no es tampoco tan significativamente cambiante⁷⁵. En función de todos estos factores atendiendo a las posiciones más polares el 61,8% de las personas que tienen ocupaciones de nivel medio alto en el ámbito público son mujeres frente a sólo un 38,2% de hombres, mientras que estos últimos suponen el 57,6% de quienes tienen ocupaciones de cualificaciones bajas frente a sólo un 42,4% en el caso de las mujeres⁷⁶.

Dando un paso más, vamos a pasar desde la descripción de la posición de mujeres y hombres en las diferentes estructuras ocupacionales del ámbito público y privado hasta el análisis de factores explicativos adicionales que den respuesta a la importante conexión que se da a la fuerte presencia de mujeres tanto entre el alumnado universitario como en el empleo público, especialmente en este último en lo que respecta a sus puestos de cualificación con un nivel medio-alto. En este aspecto podemos considerar como un factor adicional que dada la regulación del ingreso y promoción profesional en los distintos cuerpos de la Administración, en el ámbito de la misma se da una mayor conexión entre titulaciones universitarias y nivel de cualificación del puesto desempeñado que la resultante en el sector privado, y con ello se obtiene un mayor rendimiento de este tipo de estudios por parte de quienes en mayor medida efectiva los poseen⁷⁷.

Ahondando en el análisis de este último factor explicativo aquí considerado,

⁷³ En el ámbito privado los porcentajes correspondientes a estas mismas clasificaciones son del 26%; 18,2% y 55,8% respectivamente. Contrastando las posiciones más significativas en cada uno de los casos considerados podemos observar que mientras algo más de seis de cada diez mujeres empleadas en el ámbito público tienen una ocupación de nivel medio alto, en el ámbito privado algo más de cinco de cada diez lo tienen en una ocupación de nivel bajo.

⁷⁴ Concretamente un 45,5% de los empleados en el ámbito público lo son en ocupaciones de cualificación media-alta, un 16% en ocupaciones de cualificación media y un 32,6% en ocupaciones de cualificación baja.

⁷⁵ En el ámbito privado un 29,4% de los empleados desempeñan una ocupación de cualificación media-alta (16,1 puntos menos que en el ámbito público); 30,9% media (+14,9 puntos de diferencia) y un 39,7% baja (+7,1 puntos). Aun siendo el contraste menor en su alcance positivo en relación con el caso de las mujeres., obsérvese como la estructura ocupacional del empleo público de los hombres tiene un grado de cualificación general más alto que en el caso del empleo privado, dado el componente más cualificado de la estructura general de las ocupaciones de ámbito público.

⁷⁶ Comparativamente en el caso del empleo privado la situación es muy distinta ya que son mujeres un 40,7% de las personas que tienen ocupaciones de cualificación media-alta frente a un 59,3% de hombres, mientras que en el caso de las ocupaciones más bajas los porcentajes son del 52,1% frente al 47,9%

⁷⁷ Dado que las mujeres tienen una posición relativa superior a la de los hombres entre el alumnado universitario, estas son las que teóricamente mejores ventajas pueden obtener de este hecho y ello les supone un incentivo selectivo para optar por el empleo público frente al privado.

hemos de señalar que en las distintas Administraciones públicas la estructura de nivel y cualificación de los puestos está directamente asociada a los distintos grupos y cuerpos administrativos, siendo el criterio básico para el ingreso y pertenencia a los mismos la efectiva posesión de una titulación del nivel académico previamente establecido, dándose una exacta correspondencia entre el nivel del cuerpo y el de los estudios necesarios para su desempeño⁷⁸. Por otro lado aunque una persona no obtenga de primeras un puesto de trabajo correspondiente a un cuerpo de nivel equivalente a los estudios efectivamente poseídos⁷⁹, dadas las oportunidades que se le reconocen el ámbito de la Administración para la promoción profesional de su personal, así como las ventajas que puede obtener respecto a quienes no pertenezcan a la Administración vía convocatorias especiales de consolidación laboral para personal interno u obtención de puntos de concurso por antigüedad, siempre podrá tener ocasiones posteriores para lograr sacar mayor rendimiento efectivo a su titulación, especialmente si consideramos que un criterio necesario para optar a la promoción a un cuerpo de superior nivel es la posesión de su nivel de titulación correspondiente.

En relación a este aspecto sobre la distinta correspondencia entre el nivel de la ocupación desempeñada y el nivel de los estudios previamente poseídos por la trabajadora o trabajador correspondiente en el ámbito público o privado, así como del distinto rendimiento profesional efectivo del nivel de estudios para mujeres y hombres, una fuente de información adicional nos la puede ofrecer de nuevo la ECTV 2010, concretamente el apartado de la misma donde se analiza el nivel medio y distribución de ocupadas/os según la utilidad de la formación académica que poseen para el trabajo que realizan, según diversas variables (Tabla 3.7). Atendiendo a este aspecto, podemos observar, en líneas generales, que las mujeres manifiestan un valor medio de utilidad de su formación para el puesto desempeñado prácticamente igual al de los hombres (media de 6 frente a 5,9); si bien atendiendo a las posiciones más polares el porcentaje de mujeres que manifiesta que la formación les es de muy poca utilidad registran un porcentaje superior en 0,7 puntos al de los hombres (15,5% frente a 14,8%), mientras que aquellas que por el contrario manifiesta que su utilidad es mucha superan al porcentaje de hombres en 4,2 puntos (26% frente a 21,8%).

⁷⁸ En el ámbito privado más allá de ciertos puestos que necesariamente necesitan la posesión de una titulación concreta y específica para su desempeño (por ejemplo, sólo puede ser médico/a quién es Licenciado/a en Medicina) la conexión no es tan automática y directa. De esta forma aunque en el ámbito público la dirección si posee cierto grado de discrecionalidad para adscripción de puestos, esta es mucho menor que en el ámbito privado, y sobre todo está más ligada a la posesión previa de una titulación académica de un nivel determinado.

⁷⁹ Los datos obtenidos a partir del análisis previo a distintos Planes de Igualdad en la Administración muestran que esta situación se da en mayor medida entre las mujeres que los hombres, de forma que es más habitual la sobrecualificación en el caso de las funcionarias y distintas empleadas públicas que en el caso de sus equivalentes masculinos.

Más relevancia tiene para nuestro estudio el hecho de que, según los datos aportados por la Tabla 3.7, el nivel medio de utilidad percibida para su formación por el personal asalariado del sector público es 1,5 puntos superior al personal asalariado del sector privado (7,1 frente a 5,6). Es también muy significativo que si nos atenemos a las posiciones más extremas, el porcentaje de personal asalariado del sector público que manifiesta que la formación les es muy de muy poca utilidad para el puesto que desempeña registra un porcentaje inferior en 9,6 puntos al del personal asalariado del sector privado (8,3% frente a 17,9%), mientras que por el contrario quienes manifiestan que su utilidad es mucha superan en el sector público a los asalariados del sector privado en 16,6 puntos (36,4% frente a 19,8%).

Si realizamos el mismo análisis del punto anterior pero en función de las personas ocupadas en las distintas secciones de actividad, podemos observar como los datos correspondientes a aquellas más directamente relacionadas con el ámbito del empleo público (Administración Pública, Educación o Actividades Sanitarias y de servicios sociales) son plenamente coherentes con lo observado hasta ahora, ya que representan los mayores valores medios en lo que respecta a la utilidad percibida de su formación académica respecto al trabajo que realizan⁸⁰, al mismo tiempo que son aquellas secciones donde se registran los más bajos porcentajes de personas que consideran como muy poca dicha utilidad frente a quienes consideran que dicha formación les ha sido de mucha utilidad⁸¹.

⁸⁰ Concretamente el mayor valor medio de utilidad percibido se da entre quienes tienen su empleo en actividades Educativas (8), seguido por quienes desarrollan su actividad laboral en la Sanidad y los Servicios Sociales (7,5), y ya en tercer lugar con un valor igual a la media general, así como a otra área de actividad, Administración Pública (6,8). Es importante tener en cuenta, en relación especial a nuestro objeto de investigación, que las dos áreas de actividad con mayores valores medios (Educación, Sanidad y Servicios Sociales) son aquellas en las que también es más alto el predominio del empleo femenino especialmente de carácter público, tal como tendremos ocasión de comprobar en el apartado siguiente de nuestro estudio.

⁸¹ Las diferencias entre ambos grupos son de 46,7 puntos en Educación (2,6% frente a 49,3%) 38,9 puntos en Sanidad y Servicios Sociales (6% frente a 44,9%) y de 22,6 puntos en Administración Pública (8,7% frente a 31,3%). Para apreciar el valor real de estas notables diferencias hay que considerar que para la media general esta distancia entre los dos grupos más extremos es de sólo 8,6 puntos (15,1% frente a 23,7%)

TABLA 3.7
NIVEL MEDIO Y DISTRIBUCIÓN DE OCUPADOS/AS SEGÚN LA UTILIDAD DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA QUE TIENEN PARA EL TRABAJO QUE REALIZAN, POR DIVERSAS VARIABLES

	Valor Medio	Nivel de utilidad laboral/ profesional de la formación académica				
		Muy poca	Poca	Media	Bastante	Mucha
SEXO						
Varones	5,9	14,8	6,3	28,9	28,2	21,8
Mujeres	6,0	15,5	7,0	27,6	23,9	26,0
SITUACIÓN PROFESIONAL						
Asalariados	5,9	15,6	6,2	27,6	26,8	23,8
Sector Público	7,1	8,3	3,3	21,8	30,1	36,4
Sector Privado	5,6	17,9	7,1	29,4	25,8	19,8
SECCIÓN DE ACTIVIDAD						
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,4	30,1	6,0	32,1	22,1	9,8
Industria	5,5	18,1	5,4	31,9	28,0	16,7
Construcción	5,3	20,3	8,4	28,0	26,6	16,7
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	5,6	15,2	7,2	34,9	25,7	16,9
Transporte y almacenamiento	5,4	16,9	6,5	36,8	24,5	15,2
Hostelería	5,0	22,0	8,8	33,0	19,7	16,6
Información y comunicaciones. Actividades financieras y de seguros	6,6	6,6	6,1	27,1	36,6	23,6
Actividades inmobiliarias, profesionales, técnicas, administrativas, etc.	5,8	16,5	11,7	21,0	25,6	25,1
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	6,8	8,7	3,0	26,8	30,1	31,3
Educación	8,0	2,6	1,7	17,1	29,2	49,3
Actividades sanitarias y de servicios sociales	7,5	6,0	3,1	22,5	23,5	44,9
Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	6,8	9,1	7,5	21,5	26,7	35,2
Actividades de hogares como empleadores y productores	4,4	28,8	11,1	31,4	13,7	15,0
TOTAL GENERAL MUESTRA	6,8	15,1	6,6	28,3	26,3	23,7

Nota.- Se ha utilizado una escala de 0 a 10. Los valores se han agregado del siguiente modo: Muy poca (0,1), Poca (2,3), Media(4-6), Bastante (7-8) Mucha (9-10)

HIPOTESIS/PREMISA 4 Factor Orientación

El desarrollo y crecimiento del empleo público, especialmente por la potenciación y el incremento de las funciones del Estado del Bienestar, ha dado lugar a una importante expansión de este tipo de empleo en las secciones de actividad relativas al ámbito de la Educación, Sanidad y Servicios Sociales, hasta el punto de superar la oferta privada de empleos en estos sectores. Este hecho junto con la presencia mayoritaria de mujeres en los estudios académicos relativos a dichas áreas de actividad profesional, mediados ambos por procesos sociales más amplios relativos al desarrollo diferencial de los estereotipos y roles de género, es el factor explicativo esencial de la mayor participación de las mujeres en el ámbito del empleo y la Función Pública.

El crecimiento y desarrollo de los modernos Estados de Bienestar, y la expansión del empleo público asociado al mismo, ha sido un factor esencial en la potenciación de la actividad de las mujeres fuera del trabajo doméstico, y con ello su creciente participación en el ámbito público así como en las distintas esferas (vida política, cultural, artística y creativa, desarrollo comunitario y asociativo, etc.) vinculadas al mismo. De esta forma el citado desarrollo del Estado de Bienestar, en diferente grado según sus distintas modalidades, ha supuesto una institucionalización de gran parte de las actividades de cuidado y/o de socialización inicial o continúa de la población (educación, atención sanitaria y servicios sociales a población dependiente infantil o adulta) que las mujeres realizaban anteriormente en el seno de las familias, y que ahora realizan en instituciones sociales (hospitales y centros de salud, guarderías y escuelas, residencias y centros de servicios sociales), regidas estas, a su vez, según el marco del empleo retribuido relativo a funciones de bienestar (Welfare) o de “reproducción”, con una importante participación del sector público⁸². Por otro lado la oferta pública de servicios en dichos ámbitos no solo provee y genera una serie de empleos que ocupan mayoritariamente las mujeres, sino que al liberar mucha carga de trabajo doméstico que venían desempeñando mayoritariamente las mismas aumenta las oportunidades y posibilidades que tienen las estas a la hora

⁸² Desde una lectura y visión crítica de estos datos diversos autores y autoras consideran que detrás del avance de la igualdad de género, y progreso de la emancipación femenina vía mayor participación de las mujeres en el empleo extra doméstico hay más apariencia que realidad. Según este tipo de lecturas, el citado proceso sólo viene indicar que las mujeres se dedican ahora en el ámbito público a realizar en instituciones sociales, el mismo tipo de trabajo y funciones (educativas, sanitarias y de cuidados en general) que han venido desempeñando de forma tradicional en el seno de la familia y hogar. Un punto de vista representativo de este tipo de análisis lo constituye la obra del sociólogo francés Pierre Bourdieu, así como parte de la significativa corriente de pensamiento asociada al mismo.

de buscar un empleo retribuido de carácter extra doméstico. En este sentido y de forma más gráfica:

“La intimidad de los vínculos que unen el desarrollo del empleo femenino y el sector de la reproducción (tanto pública como privada) ha llevado a algunas autoras y autores a considerar a las mujeres como “casadas con el Welfare state” (...) en tanto proveedoras de los servicios como beneficiarias de las ayudas sociales. Análogamente Helga María Hernes llega incluso a pensar que estos cambios transforman la dependencia económica de las mujeres respecto a sus padres o maridos en dependencia económica del Estado, al mismo tiempo en sus papeles de clientas y de consumidoras de prestaciones y servicios públicos, así como empleadas del sector público, en el que llevan principalmente a cabo un trabajo de reproducción remunerada.

No cabe duda de que estas metáforas del matrimonio de la mujer con el Welfare y de su dependencia respecto al “Estado-Marido” son excesivas. Sin embargo, evalúan acertadamente la devaluación funcional del matrimonio y la familia su como lugar de destino (...) gracias a los empleos que les ha abierto, gracias al aligeramiento del trabajo de mantenimiento y cuidados que sus servicios han permitido, gracias a la protección social que les aseguran, los Estados de Bienestar occidentales ha aumentado la autonomía de sus ciudadanas” (Lafaucheur 2000: 457).

Efectivamente es muy considerable el número de estudios y análisis, así como la significativa evidencia empírica que aportan, que muestra una importante vinculación entre las tasas de actividad y empleo de las mujeres fuera del hogar y el desarrollo, peso y tipo de Estado de Bienestar imperante en distintos países⁸³, siendo un papel no desdeñable su aportación al empleo femenino no sólo de forma directa sino también indirecta vía prestaciones y servicios familiares⁸⁴.

Partiendo de este marco teórico general, y concretando nuestro análisis en función al objetivo del mismo, vamos a analizar la participación de las mujeres en

⁸³ En relación al estudio de todos estos aspectos una excelente síntesis de los mismos, así como un análisis de la situación de nuestro país en el ámbito del modelo de los estados de bienestar mediterráneos, lo constituye la obra de Almudena Moreno (2007).

⁸⁴ “Los análisis empíricos realizados por Esping-Andersen (2000) han tratado de constatar la relación existente entre el empleo femenino y las actuaciones de los Estados en materia de prestación de servicios familiares. Los análisis de regresión realizados indican que los servicios de guarderías resultan fundamentales para el empleo femenino (...) la aplicación de este tipo de análisis sugiere que si países como Alemania, Países bajos, Italia o España incrementaran la oferta de servicios de guarderías de los niveles actuales a una cobertura del 20%, la ganancia de empleo femenino sería aproximadamente de 10 puntos porcentuales” (Moreno 2007).

En este mismo sentido es importante señalar que análisis realizados por la misma autora en función de la correlación de los datos sobre tasas de actividad femenina y porcentajes de niñas y niños menores de tres años en guarderías públicas de diversos países europeos muestra una clara vinculación positiva entre ambas, mientras que un análisis semejante entre dichas tasas de actividad y número de semanas retribuidas para los permisos de maternidad no daba resultados tan claramente relacionados en todos los casos objeto de estudio (Moreno 2007: 176-180)

el ámbito público en actividades relacionadas con la prestación y aportación de servicios en las áreas educativas, sanitarias y sociales. Una primera aportación a este análisis nos la puede ofrecer el grado y nivel de participación femenina en los distintos niveles de la Administración, Función y Empleo Público en España (Tabla 4.1), dado que si bien las mujeres son mayoría en el conjunto de las Administraciones Públicas no lo son al mismo tiempo en todos los niveles de las mismas.

Efectivamente partiendo del análisis del conjunto de los datos anteriormente mencionados (Tabla 4.1), podemos observar que si bien, como indicábamos al inicio de este estudio, las mujeres constituyen el 54% del total del personal al servicio del conjunto de las Administraciones públicas frente a un 46% de los hombres, en el ámbito de la Administración Pública Estatal estos porcentajes sufren un cambio sustancial de forma que en este ámbito las mujeres sólo suponen un 30,7% del total del personal al servicio de esta administración frente al 69,3% de los hombres⁸⁵, mientras que tanto en la Administración Local (46% frente a 54%) como en las Universidades (46,6% frente a 53,4% respectivamente) las mujeres también están en minoría, si bien con unos porcentajes totales sólo ligeramente por debajo de los hombres. El verdadero desequilibrio favorable a las mujeres en la composición por sexo del personal al servicio de la Administración se da en el ámbito de la Administración de las Comunidades Autónomas, donde las mujeres constituyen el 68,2% del total de dicho personal frente a sólo un 31,8% de los hombres. Por otro lado dado que la Administración de las Comunidades Autónomas aglutina más de la mitad de todo el personal al servicio del conjunto de las administraciones, concretamente el 50,5%, el predominio de las mujeres dentro de ella compensa su posición minoritaria en el resto, de forma que le otorga a estas la citada mayoría en el conjunto de las administraciones.

⁸⁵ Esta diferencia tan sustancial entre el peso de las mujeres en el conjunto del personal de esta Administración y las restantes requiere, en este caso, un análisis más detallado de la composición del mismo en función de las distintas áreas que lo componen. En relación a este punto si podemos observar como las mujeres son mayoría tanto entre el personal de la Administración de Justicia en el ámbito estatal (64,4%), así como en la Administración General del Estado (51,8%), frente a una posición minoritaria en Entidades Públicas, Empresas y Organismos Públicos con Régimen Específico (29,7%) e incluso minúscula en las Fuerzas Armadas (12,7%) y aún más en las Fuerzas y Cuerpos de la Seguridad del Estado (9,7%). Finalmente **si consideramos que el ámbito militar y policial abarcan juntos un total del 49,4% del personal de la Administración del Estado (262.364 personas de un global de 521.324) podemos entender que la reducida presencia de la mujer en el conjunto de la Administración Estatal se debe fundamentalmente a su muy baja representación en estos dos ámbitos.**

TABLA 4.1
PERSONAL AL SERVICIO DE LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.
CLASIFICADO POR SEXO. VALORES GENERALES Y PORCENTAJES DE INDICES DE GÉNERO

Ambos sexos	Total	Mujeres	Hombres
Total	2.542.787	1.374.354	1.168.433
Administración Pública Estatal	531.324	162.888	368.436
Administración de las Comunidades Autónomas	1.284.819	876.496	408.323
Administración Local	576.677	265.126	311.551
Universidades	149.967	69.844	80.123

Ambos sexos	Índice de Concentración			Índice de Distrib.	
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	100,0	100,0	100,0	54,0	46,0
Administración Pública Estatal	20,9	11,9	31,5	30,7	69,3
Administración de las Comunidades Autónomas	50,5	63,8	34,9	68,2	31,8
Administración Local	22,7	19,3	26,7	46,0	54,0
Universidades	5,9	5,1	6,9	46,6	53,4

Fuente: Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas julio 2015-Elaboración propia

TABLA 4,2
PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LAS DISTINTAS
COMUNIDADES AUTÓNOMAS CLASIFICADO POR SEXO.

Comunidades Autónomas	Administración General de la Comunidades Autónomas				
	Total personal en miles			Porcentajes	
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TOTAL GENERAL	1.220.765	376.284	844.481	30,8	69,2
Andalucía	228.861	78.845	150.016	34,5	65,5
Aragón	41.458	11.603	29.855	28,0	72,0
Principado de Asturias	35.022	9.793	25.229	28,0	72,0
Illes Balears	29.202	8.581	20.621	29,4	70,6
Canarias	55.703	17.136	38.567	30,8	69,2
Cantabria	18.862	5.338	13.484	28,3	71,5
Castilla-La Mancha	60.595	21.296	39.299	35,1	64,9
Castilla-León	84.835	25.706	59.129	30,3	69,7
Cataluña	140.272	40.311	99.961	28,7	71,3
Comunidad Valenciana	113.553	33.882	79.671	29,8	70,2
Extremadura	45.781	16.321	29.465	35,7	64,4
Galicia	83.846	25.336	58.510	30,2	69,8
Comunidad de Madrid	143.389	40.611	102.771	28,3	71,7
Región de Murcia	48.423	15.634	32.789	32,3	67,7
Comunidad Foral de Navarra	21.691	6.348	15.343	29,3	70,7
País Vasco	56.334	14.792	41.542	26,3	73,7
La Rioja	9.991	2.955	7.036	29,6	70,4

Fuente: Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas julio 2015-Elaboración propia

Las mujeres constituyen así una inmensa mayoría dentro del personal al servicio de las Comunidades Autónomas, siendo este hecho válido tanto para el conjunto de las mismas como para cada uno de ellas consideradas de forma individual. En este sentido considerando la distribución por sexo del personal al servicio de la Administración General de las distintas Comunidades Autónomas⁸⁶ (Tabla 4.2), podemos observar que son mujeres casi siete de cada diez personas a su servicio (69,2% de mujeres frente a 30,8% de hombres), manteniéndose esa proporción prácticamente en iguales términos en todos los casos. En este último sentido el porcentaje total de mujeres entre el conjunto del personal de la Administración General de las Comunidades Autónomas varía levemente desde un valor mínimo del 64,4% en Extremadura hasta un máximo del 73,7% en el País Vasco. Dado que las mujeres constituyen una clara mayoría dentro del personal al servicio de las Comunidades Autónomas, y que dicha proporción se mantiene prácticamente invariable en todos los casos, dicha distribución se debe a factores claramente estructurales, que sólo pueden estar asociados con la especial pauta de competencias inherentes a este tipo de administración, y con ello la distribución conjunta del total de su personal en función de dichas competencias.

Avanzando un paso más en la dirección indicada vamos a considerar la distribución clasificada por sexo del personal al servicio de la Administración General de las Comunidades Autónomas pero desagregada en las tres grandes áreas funcionales o competenciales (Consejerías y sus Organismos Autónomos, Docencia no Universitaria e Instituciones Sanitarias S.N.S) que configuran las mismas (Tablas 4.3, 4.4 y 4.5).

⁸⁶ A la hora de realizar nuestro análisis de la distribución del personal al servicio de las Comunidades Autónomas no hemos considerados otros sectores de la administración pública adscrita funcionalmente a dichas Comunidades como es el caso de la Administración de Justicia (2,96% de su personal total) y de las Fuerzas de Seguridad (2,02%) transferidas a las Comunidades Autónomas dado que no todas cuentan con estas competencias, especialmente en el ámbito policial, así como con la finalidad de simplificar el análisis no introduciendo así un número aún mayor de categorías. Entendemos esta exclusión no afecta al alcance global de nuestras conclusiones, especialmente dado el peso de los factores considerados en relación al porcentaje tan pequeño que suponen ambas categorías,

TABLA 4.3
PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LAS DISTINTAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS CLASIFICADO
POR ÁREA DE ACTIVIDAD Y SEXO 2015.

Comunidades Autónomas	Administración General de la Comunidades Autónomas											
	Consejerías y sus OO.AA			Docencia no Universitaria			Instituciones Sanitarias SNS					
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL GENERAL	212.964	91.884	121.080	526.805	157.766	369.039	480.996	126.634	354.362	480.996	126.634	354.362
Andalucía	31.135	14.232	16.903	108.158	36.815	71.343	89.568	27.798	61.770	89.568	27.798	61.770
Aragón	9.051	3.359	5.692	16.278	4.658	11.620	16.129	3.586	12.543	16.129	3.586	12.543
Principado de Asturias	7.210	2.843	4.367	12.358	3.365	8.993	15.454	3.585	11.869	15.454	3.585	11.869
Illes Balears	3.513	1.395	2.118	11.849	3.384	8.465	13.840	3.802	10.038	13.840	3.802	10.038
Canarias	6.727	2.549	4.178	24.953	7.442	17.511	24.023	7.145	16.878	24.023	7.145	16.878
Cantabria	4.110	1.733	2.337	6.881	2.049	4.832	7.871	1.556	6.315	7.871	1.556	6.315
Castilla-La Mancha	11.859	5.781	6.078	24.189	8.404	15.785	24.547	7.111	17.436	24.547	7.111	17.436
Castilla-León	20.271	8.486	11.785	30.636	9.268	21.368	33.928	7.952	25.976	33.928	7.952	25.976
Cataluña	29.051	12.682	16.369	72.526	17.935	54.591	38.695	9.694	29.001	38.695	9.694	29.001
Comunidad Valenciana	12.117	4.485	7.632	56.870	17.508	39.362	44.566	11.889	32.677	44.566	11.889	32.677
Extremadura	13.454	5.753	7.701	16.543	5.801	10.747	15.784	4.767	11.017	15.784	4.767	11.017
Galicia	16.060	7.063	8.997	34.042	10.134	23.908	33.744	8.139	25.605	33.744	8.139	25.605
Comunidad de Madrid	24.557	11.452	13.105	52.475	13.926	38.542	66.357	15.233	51.124	66.357	15.233	51.124
Región de Murcia	7.020	2.738	4.282	21.763	6.876	14.887	19.640	6.020	13.620	19.640	6.020	13.620
Comunidad Foral de Navarra	4.683	2.093	2.590	7.984	2.371	5.613	9.024	1.884	7.140	9.024	1.884	7.140
País Vasco	6.461	2.404	4.057	25.368	6.636	18.732	24.505	5.752	18.753	24.505	5.752	18.753
La Rioja	2.743	1.040	1.703	3.927	1.194	2.733	3.321	721	2.600	3.321	721	2.600

Fuente: Bolefín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas julio 2015-Elaboración propia

TABLA 4.4
INDICE DE DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL
DE LAS DISTINTAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS CLASIFICADO POR ÁREAS DE ACTIVIDAD. PORCENTAJES HORIZONTALES

Comunidades Autónomas	Administración General de la Comunidades Autónomas							
	Consejerías y sus OO.AA		Docencia no Universitaria		Instituciones Sanitarias SNS		Instituciones Sanitarias SNS	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TOTAL GENERAL	43,1	56,9	29,9	70,1	26,3	73,7	26,3	73,7
Andalucía	45,7	54,3	34,0	66,0	31,0	69,0	31,0	69,0
Aragón	37,1	62,9	28,6	71,4	22,2	77,8	22,2	77,8
Principado de Asturias	39,4	60,6	27,2	72,8	23,2	76,8	23,2	76,8
Illes Balears	39,7	60,3	28,6	71,4	27,5	72,5	27,5	72,5
Canarias	37,9	62,1	29,8	70,2	29,7	70,3	29,7	70,3
Cantabria	42,2	57,8	29,8	70,2	19,8	80,2	19,8	80,2
Castilla-La Mancha	48,7	51,3	34,7	65,3	29,0	71,0	29,0	71,0
Castilla-León	41,9	58,1	30,3	69,7	23,4	76,6	23,4	76,6
Cataluña	43,7	56,3	24,7	75,3	25,1	74,9	25,1	74,9
Comunidad Valenciana	37,0	63,0	30,8	69,2	26,7	73,3	26,7	73,3
Extremadura	42,8	57,2	35,1	64,9	30,2	69,8	30,2	69,8
Galicia	44,0	56,0	29,8	70,2	24,1	75,9	24,1	75,9
Comunidad de Madrid	46,6	53,4	26,5	73,5	23,0	77,0	23,0	77,0
Región de Murcia	39,0	61,0	31,6	68,4	30,7	69,3	30,7	69,3
Comunidad Foral de Navarra	44,7	55,3	29,7	70,3	20,9	79,1	20,9	79,1
País Vasco	37,2	62,8	26,2	73,8	23,5	76,5	23,5	76,5
La Rioja	37,9	62,1	30,4	69,6	21,7	78,3	21,7	78,3

Fuente: Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas julio 2015-Elaboración propia

TABLA 4.5
INDICE DE CONCENTRACION DE GÉNERO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION GENERAL
DE LAS DISTINTAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS CLASIFICADO POR ÁREAS DE ACTIVIDAD. PORCENTAJES HORIZONTALES*

Comunidades Autónomas	Administración General de la Comunidades Autónomas											
	Total			Hombres			Mujeres					
	Consejerías	Educación	Sanidad	Consejerías	Educación	Sanidad	Consejerías	Educación	Sanidad			
TOTAL GENERAL	17,4	43,2	39,4	24,4	41,9	33,7	14,3	43,7	42,0			
Andalucía	13,6	47,3	39,1	18,1	46,7	35,3	11,3	47,6	41,2			
Aragón	21,8	39,3	38,9	28,9	40,1	30,9	19,1	38,9	42,0			
Principado de Asturias	20,6	35,3	44,1	29,0	34,4	36,6	17,3	35,6	47,0			
Illes Balears	12,0	40,6	47,4	16,3	39,4	44,3	10,3	41,1	48,7			
Canarias	12,1	44,8	43,1	14,9	43,4	41,7	10,8	45,4	43,8			
Cantabria	21,8	36,5	41,7	32,5	38,4	29,1	17,3	35,8	46,8			
Castilla-La Mancha	19,6	39,9	40,5	27,1	39,5	33,4	15,5	40,2	44,4			
Castilla-León	23,9	36,1	40,0	33,0	36,1	30,9	19,9	36,1	43,9			
Cataluña	20,7	51,7	27,6	31,5	44,5	24,0	16,4	54,6	29,0			
Comunidad Valenciana	10,7	50,1	39,2	13,2	51,7	35,1	9,6	49,4	41,0			
Extremadura	29,4	36,1	34,5	35,2	35,5	29,2	26,1	36,5	37,4			
Galicia	19,2	40,6	40,2	27,9	40,0	32,1	15,4	40,9	43,8			
Comunidad de Madrid	17,1	36,6	46,3	28,2	34,3	37,5	12,8	37,5	49,7			
Región de Murcia	14,5	44,9	40,6	17,5	44,0	38,5	13,1	45,4	41,5			
Comunidad Foral de Navarra	21,6	36,8	41,6	33,0	37,4	29,7	16,9	36,6	46,5			
País Vasco	11,5	45,0	43,5	16,3	44,9	38,9	9,8	45,1	45,1			
La Rioja	27,5	39,3	33,2	35,2	40,4	24,4	24,2	38,8	37,0			

*Aunque los valores de este índice se suelen expresar de forma vertical, dada la forma de presentación de esta tabla en este caso se han de leer horizontales

Como podemos observar las mujeres constituyen una clara mayoría en los tres áreas consideradas, si bien su porcentaje en el ámbito de Consejerías y sus Organismos Autónomos (56,9% frente al 43,1% de los hombres)⁸⁷, no tiene el carácter tan significativo y predominante como el que se da en Educación no Universitaria (70,1% frente a 29,9%)⁸⁸ o en Sanidad (73,7% frente a 26,3% respectivamente)⁸⁹.

En su conjunto todos estos datos nos indican que algo más de 6 de cada 10 mujeres ocupadas en la Administración (62,8% del total) tienen un puesto en una Comunidad Autónoma. Respecto al personal de la Administración General de las Comunidades Autónomas algo más de 8 de cada 10 mujeres tienen un empleo relacionado directamente con la práctica educativa en niveles no universitarios (43,7% del total) o bien con la atención sanitaria (42%). Sumando todos estos factores tenemos que algo más de una de cada dos mujeres empleadas en la Administración (52,63%) se dedica a la atención directa de la población desempeñando la función docente en centros educativos de nivel no universitario (26,85%), o prestando atención sanitaria en centros de salud y hospitales (25,78%), esto es en dos funciones esenciales y características de los Estados de Bienestar⁹⁰.

Avanzando un paso más con el fin de contrastar el peso global del sector público sobre los sectores esenciales de Educación y Sanidad, y con ello conocer más detalles de la posición concreta de las mujeres en ambos sectores así como la contribución de estos a la posición global de las mismas en el empleo asalariado, vamos a analizar el porcentaje de personal asalariado que aglutina cada uno de los sectores (privado y público) en relación a las principales ramas de actividad económica (Tabla 4.6, datos de las últimas columnas). En función de dichos datos, podemos observar que de todas las ramas de actividad precisamente sólo en las de Educación (64%) y Actividades Sanitarias y de Servicios sociales (49,8%)⁹¹ el

⁸⁷ En líneas generales en este ámbito esta distribución no experimenta grandes variaciones entre Comunidades Autónoma, de forma que el porcentaje de mujeres entre el personal de las Consejerías y sus Organismos Autónomos va desde un mínimo del 51,3% en Castilla-La Mancha hasta un máximo del 63% en la Comunidad Valenciana.

⁸⁸ Una vez más no observamos diferencias significativas en la distribución entre Comunidades Autónomas de esta la proporción de mujeres dentro del ámbito de la Docencia no Universitaria. En este sentido la proporción de mujeres en dicha área varía desde un mínimo del 64,9% en Extremadura y un máximo del 75,3% en Cataluña.

⁸⁹ La tendencia de distribución del porcentaje de mujeres entre el personal sanitario de las distintas Comunidades Autónomas sigue la misma tónica señalada en las dos notas anteriores. En este caso los porcentajes de mujeres entre el conjunto de personal sanitario oscila desde un mínimo del 69% en Andalucía a un máximo del 80,2% en Cantabria.

⁹⁰ En el caso de los hombres esta proporción global es algo menos de 1 de cada 4 ocupados en la administración (24,34%) lo son como personal en funciones docentes en enseñanza de nivel no universitario (13,50%) o en funciones sanitarias en centros de salud y Hospitales (10,84%). También es muy significativo, desde el punto de vista de la distribución de estereotipos y roles de género, contrastar este dato con el hecho de que prácticamente 1 de cada 5 hombres con ocupados en la Administración (19,98%) lo son como policías (10,98%) o militares (9%).

⁹¹ No citamos junto a estas la rama de actividad de **Administración pública y defensa, Seguridad Social obligatoria**, dado que es plenamente evidente e inherente a la definición de la misma el hecho que

peso del sector público entre el total del personal asalariado es superior o similar al peso del sector privado⁹².

Es tan fuerte la preponderancia del trabajo en Educación y Sanidad/Servicios Sociales dentro de la actividad del personal asalariado del sector público que entre ambas ramas de actividad aglutinan un 46,7% del empleo asalariado total⁹³ cuando en el caso del empleo privado el peso conjunto de ambas ramas de actividad sólo llega al 9,1% de su personal asalariado global (Tabla 4.7). Por otro lado otros datos nos vienen a confirmar aún más el fuerte peso que dentro del mismo sector público tienen las actividades educativas, sanitarias y de servicios sociales como elemento explicativo de la presencia de las mujeres en el conjunto de su personal asalariado, dado que dentro del ámbito salarial público 6 de cada 10 mujeres allí empleadas lo son en actividades de este tipo (60,4%) mientras que en el caso de los hombres sólo suponen algo más de 3 de cada 10 (30,3%).

prácticamente la totalidad de su personal asalariado, concretamente el 97,5% en este caso, tenga carácter público.

⁹² En el resto de sectores con más peso de empleo público entre su personal asalariado apenas llegan al 20% y ello apenas en sólo dos casos. Contrástese este hecho con el otro que muestra que el peso del sector privado entre el conjunto de personal asalariado supera el 90% del total en 15 de las 21 ramas de actividad señaladas, y a partir de este ello, como podremos aquilatar de forma aún más precisa, se puede comprobar de forma más específica el fuerte peso estructural del personal asalariado en Sanidad, Educación y Servicios Sociales en el conjunto del empleo público.

⁹³ Si a estas dos ramas sumamos **Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria** ya aglutinamos entre estas tres casi la práctica totalidad del personal asalariado de sector público, concretamente el 90,1%. Por otra parte es también muy significativo el hecho que dentro del sector público las actuaciones en el ámbito sanitario, de servicios sociales o educativo en su conjunto tienen mayor peso respecto al trabajo asalariado que las actuaciones de tipo general administrativas o de gestión que venían definiendo lo que era tradicionalmente era la actividad pública de tipo más clásica.

TABLA 4.6

PERSONAL ASALARIADO CLASIFICADO POR RAMA DE ACTIVIDAD, SEXO Y SECTOR PÚBLICO O PRIVADO 2015. MILES DE PERSONAS

	Total Asalariados/as				Asalariado. Sector Privado		Asalariado. Sector Público		
	total	Hombres	Mujeres	total	Hombres	Mujeres	total	Hombres	Mujeres
	Total	14.773,5	7.708,0	7.065,3	11.798,5	6.343,8	5.454,5	2.975,0	1.364,3
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	447,5	351,0	96,8	439,5	345,3	95,0	8,0	5,8	1,8
Industrias extractivas	32,5	29,3	3,0	31,5	28,5	3,0	1,0	0,8	0,0
Industria manufacturera	1.987,0	1.468,8	518,3	1.979,8	1.462,8	517,0	7,3	6,0	1,3
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	88,0	64,0	24,8	88,0	64,0	24,8	0,0	0,0	0,0
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos.	120,8	102,0	18,8	108,3	92,0	16,3	12,5	10,0	2,5
Construcción	734,3	670,8	63,8	725,8	663,0	62,5	8,5	7,8	1,3
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos .	2.148,5	993,3	1.155,3	2.145,5	991,0	1.154,0	3,0	2,3	1,3
Transporte y almacenamiento	705,5	558,5	147,3	575,0	464,8	110,5	130,5	93,8	36,8
Hostelería	1.166,3	538,8	627,0	1.158,0	534,5	623,5	8,3	4,3	3,5
Información y comunicaciones	468,3	319,8	148,5	445,5	306,5	138,8	22,8	13,3	9,8
Actividades financieras y de seguros	413,3	205,0	208,3	410,3	203,8	206,5	3,0	1,3	1,8
Actividades inmobiliarias	59,8	19,5	40,0	59,5	19,5	39,8	0,3	0,0	0,3
Actividades profesionales, científicas y técnicas	567,3	251,5	315,5	537,5	237,0	300,5	29,8	14,5	15,0
Actividades administrativas y servicios auxiliares	848,5	374,8	473,5	836,5	367,0	469,5	12,0	7,8	4,0
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.325,0	780,3	545,3	33,0	20,5	13,3	1.292,0	759,8	532,0
Educación	1.113,0	369,3	743,8	400,8	126,0	274,8	712,3	243,3	469,0
Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.351,8	288,3	1.063,8	678,0	118,0	560,3	673,8	170,3	503,5
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	297,3	169,5	127,5	251,5	147,8	104,0	45,8	21,8	23,5
Otros servicios y actividades de los hogares	899,8	154,8	744,5	895,6	153,3	742,3	4,3	1,5	2,3

Fuente: EPA-INE 2015. Elaboración Propia

PERSONAL ASALARIADO CLASIFICADO POR RAMA DE ACTIVIDAD, SEXO Y SECTOR PÚBLICO O PRIVADO 2015. VALOR IND. CONCENTRACIÓN (%)

	Total Asalariados/as		Asalariado. Sector Privado		Asalariado. Sector Público	
	total	Hombres	Mujeres	total	Hombres	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3,0	4,6	1,4	3,7	0,3	0,4
Industrias extractivas	0,2	0,4	0,0	0,3	0,0	0,1
Industria manufacturera	13,4	19,1	7,3	16,8	0,2	0,4
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,6	0,8	0,4	0,7	0,0	0,0
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos.	0,8	1,3	0,3	0,9	0,4	0,2
Construcción	5,0	8,7	0,9	6,2	0,3	0,6
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos .	14,5	12,9	16,4	18,2	0,1	0,1
Transporte y almacenamiento	4,8	7,2	2,1	4,9	4,4	2,3
Hostelería	7,9	7,0	8,9	9,8	0,3	0,2
Información y comunicaciones	3,2	4,1	2,1	3,8	0,8	1,0
Actividades financieras y de seguros	2,8	2,7	2,9	3,5	0,1	0,1
Actividades inmobiliarias	0,4	0,3	0,6	0,5	0,0	0,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,8	3,3	4,5	4,6	1,0	0,9
Actividades administrativas y servicios auxiliares	5,7	4,9	6,7	7,1	0,4	0,2
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	9,0	10,1	7,7	0,3	43,4	55,7
Educación	7,5	4,8	10,5	3,4	23,9	17,8
Actividades sanitarias y de servicios sociales	9,1	3,7	15,1	5,7	22,6	12,5
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,0	2,2	1,8	2,1	1,5	1,6
Otros servicios y Actividades de los hogares	6,0	2,0	10,5	7,6	0,1	0,1

Fuente: EPA-INE 2015. Elaboración Propia

TABLA 4.8

PERSONAL ASALARIADO CLASIFICADO POR RAMA DE ACTIVIDAD, SEXO Y SECTOR PÚBLICO O PRIVADO 2015. IND. DIST GÉNERO Y SECTOR (%)

	Asal. Sector Privado		Asal. Sector Público		Ind. Dist. Sector	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Privado	Público
Total	53,8	46,2	45,9	54,1	79,9	20,1
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	78,6	21,4	71,9	28,1	98,2	1,8
Industrias extractivas	90,5	9,5	75,0	25,0	96,9	3,1
Industria manufacturera	73,9	26,1	82,8	17,2	99,6	0,4
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	72,7	27,3	0,0	100,0	100,0	0,0
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos.	85,0	15,0	80,0	20,0	89,6	10,4
Construcción	91,4	8,6	91,2	8,8	98,8	1,2
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos .	46,2	53,8	75,0	25,0	99,9	0,1
Transporte y almacenamiento	80,8	19,2	71,8	28,2	81,5	18,5
Hostelería	46,2	53,8	51,5	48,5	99,3	0,7
Información y comunicaciones	68,8	31,2	58,2	41,8	95,1	4,9
Actividades financieras y de seguros	49,7	50,3	41,7	58,3	99,3	0,7
Actividades inmobiliarias	32,8	67,2	0,0	100,0	99,6	0,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas	44,1	55,9	48,7	51,3	94,8	5,2
Actividades administrativas y servicios auxiliares	43,9	56,1	64,6	35,4	98,6	1,4
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	62,1	37,9	58,8	41,2	2,5	97,5
Educación	31,4	68,6	34,2	65,8	36,0	64,0
Actividades sanitarias y de servicios sociales	17,4	82,6	25,3	74,7	50,2	49,8
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	58,7	41,3	47,5	52,5	84,6	15,4
Otros servicios y Actividades de los Hogares	12,1	82,9	46,5	53,5	99,5	0,5

Ampliando aún más la consideración general de la distinta posición de mujeres y hombres sobre el conjunto del empleo asalariado, y el papel que juega en ello la contribución de los sectores y ramas de actividad (Tablas 4.6, 4.7 Y 4.8) podemos señalar que 2,8 de cada 10 mujeres asalariadas lo son en el sector público, y más concretamente 1,4 lo son en empleos de la Sanidad, Servicios Sociales y Educación de carácter público mientras que en el caso de los hombres las proporciones son de 1,8 y 0,5 de cada 10 asalariados respectivamente.

En resumen podemos considerar que las actividades educativas, sanitarias y de servicios sociales tienen un peso muy significativo dentro del ámbito de actuación general del Sector Público en su conjunto, tal como corresponden a los estándares propios a un Estado de Bienestar aunque del tipo mediterráneo con menor contribución relativa del ámbito estatal frente al familiar, y en ellas particularmente brilla la participación femenina⁹⁴, esto es en actividades propias de la atención básica y cuidado general de la población⁹⁵.

Partiendo de este panorama general y con el fin de explicar en mayor medida aún la fuerte presencia de mujeres entre el personal en Educación (especialmente en los niveles no universitarios) Sanidad y Servicios Sociales, tanto con carácter general como en relación al ámbito público en especial, y con ello a su contribución en tanto factor explicativo esencial al objeto de esta investigación, es interesante indagar con mayor atención en la posición de mujeres y hombres entre el alumnado universitario. En este aspecto, continuando la línea de análisis que ya iniciamos en el apartado anterior de nuestro estudio, vamos a analizar ahora la distribución por género de las distintas temáticas de estudio, grados y carreras universitarias (Tablas 4.9 Y 4.10). El estudio de estos datos nos muestra un claro grado de feminización del alumnado en todas las carreras relativas al ámbito educativo, con unos porcentajes de alumnas que van desde un 93,7% en formación de personal docente para enseñanza infantil hasta un 66,6% en igual ámbito de formación para enseñanza primaria⁹⁶. La situación anterior de fuerte predominio femenino se vuelve a dar en el ámbito sanitario, donde los ratios de alumnas van desde el máximo de un 79,7% en Enfermería y atención de enfermos hasta un mínimo del 57,6% en Estudios Dentales⁹⁷. Finalmente señalar que una vez más encontramos las tendencias anteriores en el ámbito de Trabajo Social y

⁹⁴ Concretamente son mujeres el 74,7% y el 65,8% respectivamente del total de personas que trabajan como asalariadas en el ámbito de la Sanidad, Servicios Sociales o Educación pública.

⁹⁵ El hecho de que las mujeres también constituyan la inmensa mayoría del personal asalariado en los ámbitos de la Sanidad y Servicios Sociales (82,6%) y la Educación (68,6%) del sector privado son factores que redoblan y refuerzan aún más la definición en femenino de las actividades y empleos de este tipo las cuales, por otro lado, no son de carácter esencial tan distinto a las funciones que venían desempeñando tradicionalmente las mujeres en el seno de la familia.

⁹⁶ En el resto de carreras los porcentajes de alumnas superan también el umbral del 80%: Ciencias de la Educación (83,3%) y Formación del personal docente y Ciencias de la Educación (80,7%)

⁹⁷ En el resto de carreras del ámbito sanitario las mujeres también son clara mayoría en todas ellas: Farmacia (69,4%); Medicina (65,7%) y Terapia y rehabilitación (64%)

Orientación, con un alumnado compuesto en un 81,9% por mujeres⁹⁸.

En su conjunto podemos observar como el ámbito de los estudios relativos a la Atención Sanitaria y de Servicios Sociales aglutinan un 16,8% del total de universitarias frente a sólo un 8,1% del total de universitarios, mientras que en el ámbito de los estudios relativos a Educación estos porcentajes ascienden al 16,7% frente al 5,5% respectivamente. El contraste de estos datos en relación a los anteriores relativos al empleo muestra que 1 de cada 5 mujeres asalariadas (25,6%)⁹⁹ lo son en empleos de carácter educativo, sanitario o de servicios sociales esto es en ámbitos donde también se concentra 1 de cada 3 mujeres que estudian en Universidad (33,5%)¹⁰⁰. En base a todos estos datos podemos considerar que la alta concentración de asalariadas en las áreas del empleo (especialmente de carácter público) ya sea en el ámbito educativo, sanitario o de servicios sociales se explica en gran medida por un idéntico predominio de las mujeres entre el alumnado de las carreras relativas a estos mismos ámbitos.

⁹⁸ En contraste a estos datos relativos al claro predominio de las mujeres en los grados y carreras relativos al cuidado y atención de las personas en los ámbitos sanitarios, educativos o de servicios sociales, podemos observar un predominio masculino de signo opuesto en grados o carreras relacionados con la Informática (87,1% de alumnos en Ciencias de la Computación), la electrónica y automática (82,3%), los vehículos de motor en general (79,2%) o las ingenierías (76,6%).

⁹⁹ Recordemos que esta proporción aumenta a algo más de 1 de cada 2 asalariadas en el sector público (60,4%), dado que dicho sector aglutina el 56,3 del empleo asalariados de estos ámbitos frente al 20,3% del empleo asalariado total general.

¹⁰⁰ En el caso de los hombres estas áreas aglutinan menos de 1 de cada 10 asalariados (8,5%) así como poco más de 1 de cada 10 estudiantes universitarios (13,6%).

TABLA 4.9
ALUMNADO UNIVERSITARIO CLASIFICADO POR SEXO Y TIPO DE GRADO O CARRERA.

	Total Universidades Curso 2014/15		
	Totales de alumnado		
	Amb. Sexos	Mujeres	Hombres
Total Ámbito Universitario	1.364.023	739.088	624.935
Formación de personal docente y ciencias de la educación	21.547	17.395	4.152
Ciencias de la educación	15.687	13.067	2.620
Formación de docentes de enseñanza infantil	46.810	43.865	2.945
Formación de docentes de enseñanza primaria	73.696	49.058	24.638
Bellas artes	27.950	19.207	8.743
Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	20.223	10.374	9.849
Lenguas extranjeras	39.957	29.903	10.054
Lenguas y dialectos españoles	13.862	9.878	3.984
Historia y arqueología	24.402	8.348	16.054
Psicología	68.371	50.053	18.318
Sociología, antropología y geografía social y cultural	24.516	13.841	10.675
Ciencias políticas	13.132	6.247	6.885
Economía	27.499	11.342	16.157
Periodismo, Marketing y Publicidad	44.041	27.290	16.751
Finanzas, contabilidad, banca y seguros	12.536	6.254	6.282
Administración y gestión de empresas	157.625	79.885	77.740
Derecho	108.169	59.774	48.395
Biología y Bioquímica, Ciencias del Medio ambiente	37.532	20.525	17.007
Matemáticas	8.983	3.584	5.399
Física	9.278	2.398	6.880
Química	14.988	7.988	7.000
Ciencias de la computación	48.030	6.215	41.815
Ingeniería y profesiones afines	30.167	7.045	23.122
Mecánica y metalurgia	33.867	6.574	27.293
Electrónica y automática	42.292	7.495	34.797
Procesos químicos, electricidad y energía	30.446	10.996	19.450
Vehículos de motor, barcos y aeronaves	12.837	2.672	10.165
Arquitectura y urbanismo	41.592	18.832	22.760
Construcción e ingeniería civil	18.874	5.406	13.468
Producción agrícola y explotación ganadera	14.854	5.020	9.834
Veterinaria	9.446	6.691	2.755
Medicina	42.836	28.127	14.709
Enfermería y atención a enfermos	46.215	36.847	9.368
Estudios dentales	9.699	5.589	4.110
Terapia y rehabilitación	33.657	21.527	12.130
Farmacia	18.193	12.627	5.566
Trabajo social y orientación	23.536	19.266	4.270
Viajes, turismo y ocio	26.906	18.228	8.678
Deportes	19.951	3.613	16.338
Otras Grado o Carreras	49.821	26.042	23.779

En Otros Grados o Carreras se agrupan aquellas que no llegan por separado o en área a 8.000 alumnas/os

Fuente: Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte 2016. Elaboración Propia

TABLA 4.10

ALUMNADO UNIVERSITARIO CLASIFICADO POR SEXO Y TIPO DE GRADO O CARRERA. PORCENTAJES

	Índice de Concentración			Índice de Distribución	
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total Ámbito Universitario	100,0	100,0	100,0	54,2	45,8
Formación de personal docente y C.C de la educación	1,6	2,4	0,7	80,7	19,3
Ciencias de la educación	1,2	1,8	0,4	83,3	16,7
Formación de docentes de enseñanza infantil	3,4	5,9	0,5	93,7	6,3
Formación de docentes de enseñanza primaria	5,4	6,6	3,9	66,6	33,4
Bellas artes	2,0	2,6	1,4	68,7	31,3
Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	1,5	1,4	1,6	51,3	48,7
Lenguas extranjeras	2,9	4,0	1,6	74,8	25,2
Lenguas y dialectos españoles	1,0	1,3	0,6	71,3	28,7
Historia y arqueología	1,8	1,1	2,6	34,2	65,8
Psicología	5,0	6,8	2,9	73,2	26,8
Sociología, antropología y geografía social y cultural	1,8	1,9	1,7	56,5	43,5
Ciencias políticas	1,0	0,8	1,1	47,6	52,4
Economía	2,0	1,5	2,6	41,2	58,8
Periodismo, Marketing y Publicidad	3,3	3,7	2,7	62,0	38,0
Finanzas, contabilidad, banca y seguros	0,9	0,8	1,0	49,9	50,1
Administración y gestión de empresas	11,6	10,8	12,4	50,7	49,3
Derecho	7,9	8,1	7,7	55,3	44,7
Biología y Bioquímica, Ciencias del medio ambiente	2,7	2,8	2,7	53,9	56,1
Matemáticas	0,7	0,5	0,9	39,9	60,1
Física	0,7	0,3	1,1	25,8	74,2
Química	1,1	1,1	1,1	53,3	46,7
Ciencias de la computación	3,5	0,8	6,7	12,9	87,1
Ingeniería y profesiones afines	2,2	1,0	3,7	23,4	76,6
Mecánica y metalurgia	2,5	0,9	4,4	19,4	80,6
Electrónica y automática	3,1	1,0	5,6	17,7	82,3
Procesos químicos, electricidad y energía	2,2	1,5	3,1	36,1	63,9
Vehículos de motor, barcos y aeronaves	0,9	0,4	1,6	20,8	79,2
Arquitectura y urbanismo	3,0	2,5	3,6	45,3	54,7
Construcción e ingeniería civil	1,4	0,7	2,2	28,6	71,4
Producción agrícola y explotación ganadera	1,1	0,7	1,6	33,8	66,2
Veterinaria	0,7	0,9	0,4	70,8	29,2
Medicina	3,1	3,8	2,4	65,7	34,3
Enfermería y atención a enfermos	3,4	5,0	1,5	79,7	20,3
Estudios dentales	0,7	0,8	0,7	57,6	42,4
Terapia y rehabilitación	2,5	2,9	1,9	64,0	36,0
Farmacia	1,3	1,7	0,9	69,4	30,6
Trabajo social y orientación	1,7	2,6	0,7	81,9	18,1
Viajes, turismo y ocio	2,0	2,5	1,4	67,7	32,3
Deportes	1,5	0,5	2,6	18,1	81,9
Otras Carreras	3,7	3,5	3,8	52,3	47,7

En Otros Grados o Carreras se agrupan aquellas que no llegan por separado o en área a 8.000 alumnas/os

Fuente: Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte 2016. Elaboración Propia

El panorama general definido y descrito por los datos anteriores nos permite considerar que las distintas elecciones que realizan mujeres y hombres tanto en materia educativa-formativa como profesional-laboral, y con ello todos los elementos ligados a este último aspecto tales como la mayor presencia de las mujeres en el empleo público, están mediadas por procesos en los cuales los factores de género juegan un papel fundamental y de claro sentido estructural.

Retomando el objeto anterior de reflexión, al considerar este desde un marco más amplio que nos permita un análisis más profundo del mismo nos encontramos, una vez más, con los efectos de la socialización diferencial de género¹⁰¹. Enfocadas desde esta perspectiva las distintas elecciones de tipo formativo y profesional que realizamos hombres y mujeres, en tanto expresión de nuestra propia identidad de género, vienen condicionadas por los estereotipos sociales existentes en este ámbito, los cuales a su vez configuran y señalan los características que nos son “propias” en tanto hombres y mujeres, en función de lo ampliamente que son compartidas dichas creencias por una cultura o sociedad peculiar en su conjunto, y con ello las funciones, papeles o roles que podemos desempeñar legítimamente como tales, sin ser objeto por ello de censura o crítica social alguna¹⁰². De esta forma se configura, ya sea de manera más expresa o difusa, una división social dicotómica de funciones de género según cual, por ejemplo, los hombres estamos llamados a desempeñar actividades de carácter más técnicas o científicas en tanto que somos más “dados” a lo activo, objetivo y racional; mientras que las mujeres es más propio que se decanten hacia las funciones relacionadas con la atención y el cuidado de las demás personas, ya sea en el ámbito de la familia o en el de instituciones sociales tales como escuelas u hospitales, dado que la afectividad, empatía y comprensión son rasgos “esencialmente femeninos”¹⁰³.

La aceptación de esta visión como algo propio de nuestra misma identidad en tanto hombres o mujeres en una sociedad y situación social dada en un momento histórico concreto, nos llevan a optar por elegir mayoritariamente aquellas opciones educativos o profesionales que entendemos más se adecúan a esas características que nos son “propias”, y con ello nos va a ser más fácil dominar a la par que nos ofrece más posibilidades de éxito y promoción. En estas

¹⁰¹ En este aspecto, sería muy conveniente tener en cuenta de nuevo las observaciones realizadas en el análisis de la segunda premisa/hipótesis de esta investigación.

¹⁰² En el desarrollo de estas funciones de asignación/configuración/ratificación de los roles de género juegan un papel fundamental los distintos agentes de socialización ya sean de carácter macro (Sistema Educativo, Medios de Comunicación, etc.) o micro (familia, grupos de pares). Dada razones de espacio no podemos tratar este interesante tema con mucha extensión, pero si podemos señalar, por ejemplo, en relación a la familia, y más concretamente en el desempeño del papel de progenitores, como de forma sutil o más manifiesta con sus gestos de aprobación o censura nos señalan y orientan, desde la más tierna infancia, hacia los papeles que nos son más apropiados en tanto niños y niñas, haciendo siempre presente su diferente evaluación de nuestras competencias y capacidades en cuanto tales.

¹⁰³ Para quienes duden de lo señalado por estas consideraciones sería muy oportuno el contraste de todo ello con los datos y evidencia empírica aportada, entre otros, por este estudio en relación al distinto papel desempeñado por mujeres y hombres en el ámbito laboral o educativo en nuestro país.

elecciones median también incluso motivos que van más allá de todo esto tan “material”, y con ello apuntamos a ese componente tan espiritual como difuso llamado “vocación”, en virtud por la cual a ciertos ámbitos formativos y laborales les otorgamos en sí y por sí mismos un alto valor diferencial.

Evidentemente en esta adscripción de roles de género, y en función de ello la distinta elección de opciones formativas y laborales que realizan con carácter general mujeres y hombres, no todo funciona ni de forma automática ni mucho menos inmutable sino que está abierto a cierta contingencia y cambio, en tanto que dichos estereotipos y roles son construcciones sociales y como tales son objeto de transformación en función de su permeabilidad respecto al contexto sociocultural más general. En este sentido, por ejemplo, en relación a la elección diferencial que hacen hombres y mujeres respecto a los estudios de ciencias y letras:

“A pesar de las similitudes en torno a la elección estereotipada de itinerarios formativos y profesionales de chicos y chicas, existen diferencias por países, asociadas a la naturaleza del sistema educativo y del mercado de trabajo, a las tradiciones y las perspectivas sociales (...) al tipo de escuela, la clase social o las políticas de género. La mayoría de los estudios confirman que cuando la socialización se produce en contextos donde se promueve la independencia y la flexibilidad de roles/modelos de género, aumenta el interés, mejoran los resultados en ciencias y disciplinas afines y, al existir menor presión, las elecciones formativas tienden a ser menos estereotipadas.

El nivel educativo y el interés por la ciencia y las matemáticas de los progenitores (...) así como la presencia y/o ausencia de modelos femeninos en el mundo de la ciencia dentro del ámbito familiar (...) es crucial a la hora de explicar los caminos divergentes de chicos y chicas (...). En hogares con mayor igualdad de género la clasificación de las ocupaciones tienden a ser menos estereotipadas y las niñas eligen estudios menos tradicionales, además de expresar mayor interés en obtener mejores resultados en matemáticas y ciencias (...) En familias más tradicionales, por el contrario, las concepciones de género suelen ser estereotipadas y, en consonancia, fomentan y esperan mayor perseverancia y desempeño por parte de los niños” (Vázquez-Cupeiro 2015:189)

Llevando estas consideraciones generales hacia nuestro ámbito concreto de análisis, la presencia de las mujeres en el sector del empleo público, podemos señalar que la posición, presencia y participación de las mujeres en el Empleo y Función Pública esta mediada por factores y sesgos de género de carácter macro social de forma que los cambios en dichos aspectos en función de elementos organizativos propios, tales como los Planes de Igualdad en la Administración, están limitados en su alcance y efectividad por los citados factores de carácter macro. No obstante el ámbito del Empleo y la Administración Pública también juega un papel singular de carácter fundamental en la promoción de la Igualdad de

Género en el ámbito social global¹⁰⁴.

La conclusión a la que queremos llegar con todo ello, es que la peculiar combinación de los intrínsecos factores que se dan tanto a nivel macro (Estructura Social General) como al nivel micro específicamente aquí considerado (Función y Administración Pública) delimitan el campo de juego en el que se dirime el distinto papel que desempeñan mujeres y hombres, y con ello los retos que se presentan al avance y promoción de la Igualdad de Género.

En relación a las consideraciones generales realizadas anteriormente, y como colofón final de este estudio, solo nos resta expresar nuestra esperanza y deseo de que este análisis haya podido aportar datos y elementos, por modestos que estos sean, para una reflexión profunda y abierta sobre el efectivo desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en el ámbito del Empleo Público como en el contexto social más general, atendiendo así a la promoción de dichos valores entre el conjunto de la ciudadanía al servicio de la cual estamos todas las personas que formamos parte de la Administración Pública.

¹⁰⁴ En este sentido recuérdese el papel fundamental que tiene en dicha promoción el desarrollo del Estado de Bienestar, (y con ello la promoción de servicios públicos Educativos, Sanitarios y Asistenciales), así como la incidencia diferencial jugada por los diversos tipos de modelos de bienestar desarrollado (Liberal, Socialdemócrata, Continental o Mediterráneo) en el avance y desarrollo de la Igualdad de Género.

BIBLIOGRAFÍA

Barberá, E.; Candela, C. y Ramos A. (2008): “Elección de carrera, desarrollo profesional y estereotipos de género”. *Revista de Psicología Social*, Vol. 23 n. 3

Bouffartigue, P. (2015): “¿Compaginar horarios, trabajo y vida familiar? Tiempo de trabajo, tiempo de vida entre enfermeras” en Martín Criado, E. y Prieto, C. (coords.): *Conflictos por el tiempo. Poder, relación salarial y relaciones de género*. Madrid. Universidad Complutense y Centro de Investigaciones Sociológicas.

Bretin, H. (2015): “La limpieza, en la frontera del día y de la noche” en Martín Criado, E. y Prieto, C. (coords.): *Conflictos por el tiempo. Poder, relación salarial y relaciones de género*. Madrid. Universidad Complutense y Centro de Investigaciones Sociológicas.

Carrasco, C. (2013): “El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol.31 n.1

Carrasquer, P. (2013): “El redescubrimiento del Trabajo de Cuidados: algunas reflexiones desde la Sociología”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol.31 n.1

Carrasquer, P.; Torns, T.; Tejero, E. y Romero. A. (1998): “El trabajo reproductivo”. *Papers. Revista de Sociología*, n. 55.

Cebrián, I. y Moreno, G. (2008): “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y Retos”. *Revista de Economía Industrial*, 367.

Cuadrado, I.; Navas, M y Molero, F. (2004): “El acceso de las mujeres a los puestos directivos: género, contexto organizacional y estilos de liderazgo”. *Revista de Psicología General y Aplicada*, Vol.57 n.2.

Gómez Bueno, C. (2001): “Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis” *Papers. Revista de Sociología*, n. 63/64.

Jordana, M. L (1999): “Las mujeres y las instituciones” en VVAA: *“Españolas en la Transición 1973-1982. De excluidas a protagonistas”*. Madrid. Biblioteca Nueva

Lafaucheur, N (2000): “Maternidad, Familia y Estado” en Duby G. y Perrot. M (Direcc): *Historia de las Mujeres en Occidente. Tomo 5-El siglo XX*. Madrid. Taurus.

Lagrave, R.M (2000): “Una emancipación bajo tutela. Educación y trabajo de las mujeres en el siglo XX” en Duby G. y Perrot. M (Direcc): *Historia de las Mujeres en Occidente. Tomo 5-El siglo XX*. Madrid. Taurus.

Martín Criado, E. y Prieto, C. (coords.) (2015): *Conflictos por el tiempo. Poder, relación salarial y relaciones de género*. Madrid. Universidad Complutense y Centro de Investigaciones Sociológicas.

Martín Palomo, M.T. (2008): “Domesticar el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol.26 n.2.

Meseguer, P. (2008): “El tiempo de trabajo en la Administración Pública: de la lógica burocrática a las nuevas formas de gestión pública” en Prieto, C.; Ramos, R. y Callejo, J. (coords.): *Los nuevos tiempos del trabajo. Entre la competitividad empresarial y las relaciones de género*. Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.

Moreno Minguez, A. (2007): *Familia y Empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa*. Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.

(2011). “La conciliación laboral y familiar en el marco de la flexiseguridad en España desde una perspectiva de género”. *Comunitaria. Revista Internacional de Trabajo Social y CC. Sociales.* n.1

Ortiz, P. (2013): “Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España”. *Cuadernos de Relaciones Laborales.* Vol.31 n.1

Pérez Carbonell, A. y Ramos Santana, G. (2012): “Preferencia de los y las estudiantes universitarias sobre el empleo desde una perspectiva de género”. *Revista Complutense de Educación,* Vol. 26 n. 3.

Pérez-Serrano, M. y Rubio. T (1999): “Cambios legislativos” en VVAA: “Españolas en la Transición 1973-1982. De excluidas a protagonistas”. Madrid. Biblioteca Nueva.

Polavieja, J. G (2003): *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España.* Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.

Prieto, C.; Ramos, R. y Callejo, J. (coords.) (2008): *Los nuevos tiempos del trabajo. Entre la competitividad empresarial y las relaciones de género.* Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.

Tobío, C; Arteta, E y Fernández Cordón A. (1996): *Estrategias de compatibilización familia/Empleo. España años noventa.* Madrid. Universidad Carlos III/ Instituto de la Mujer.

Tobío, C. (2013): “Estado y Familia en el cuidado de las personas: sustitución o complemento”. *Cuadernos de Relaciones Laborales.* Vol.31 n.1

Vazquez-Cupeiro, S. (2015): “Ciencias, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos”. *Convergencia, Revista de CC. Sociales.* Vol. 22 n. 68

VV.AA (2009): *Análisis desde la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuesta de mejora.* Madrid. Instituto de la Mujer.

Índice

- Hipótesis / Premisa 1" Factor Estabilidad..... 9
- Hipótesis / Premisa 2" Factor Conciliación..... 37
- Hipótesis / Premisa 3" Factor Cualificación 53
- Hipótesis / Premisa 4" Factor Orientación 71