

# “Género y trabajo”

Marta Jiménez Jaén

Sociología del Género

# Mercado de trabajo: el empleo

Primera parte

# La medición del empleo: EPA (Encuesta de Población Activa)

- ▶ Píldoras estadísticas del INE: [INEbase / Mercado laboral / Actividad, ocupación y paro / Encuesta de población activa / Enlaces relacionados](#)
- ▶ Infografías del INE: <https://www.ine.es/infografias/tasasepa/desktop/index.html?lang=es>

# Definiciones principales

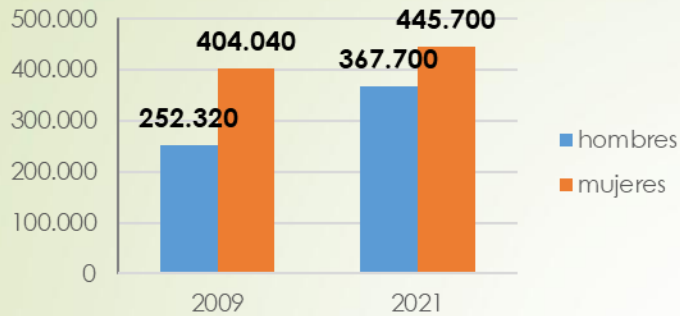
- **POBLACIÓN ACTIVA:** personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdivide en población ocupada y en paro.
- **Población ocupada:** personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora, *a cambio de una retribución* (salario, jornal, beneficio empresarial, etcétera) en dinero o especie. También abarca a quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera. Se clasifica atendiendo a la *situación profesional* en “no asalariados/as” (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes, miembros de cooperativas, ayudas familiares) y “asalariados/as” (públicos o privados).
- **Duración de la jornada:** se clasifica en ocupados/as a tiempo completo y a tiempo parcial. La jornada habitual semanal no puede ser inferior a 30 horas en el primer caso ni superior a 35 en el segundo.
- **Temporalidad:** los asalariados/as se clasifican en indefinidos y temporales. Estos últimos tienen fijado el fin de su contrato o relación laboral por medio de condiciones objetivas, tales como la expiración de un cierto plazo, la realización de una tarea determinada, etcétera.
- **Población en paro:** personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Son parados/as también quienes ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.
- **Población Inactiva:** población de 16 o más años no incluida en ninguna de las categorías anteriores.

# DIFICULTADES CONCEPTUALES

- ▶ Conceptos y categorías que piensan y explican el mundo “en masculino”:
  - ▶ TRABAJO REMUNERADO = “población activa”
  - ▶ TRABAJO DOMÉSTICO = “población inactiva”
  - ▶ ECONOMÍA = producción (+finanzas), no se incluye la “sostenibilidad de la vida”
  - ▶ VIDA COTIDIANA = reproducción
  - ▶ JORNADA LABORAL = tiempo productivo, no reproductivo
  - ▶ ABSENTISMO: en el trabajo asalariado, no en el trabajo doméstico (Torns, 2008)

## Población inactiva Canarias 2009-2021

### Población inactiva por sexo. Canarias, 2009-2021

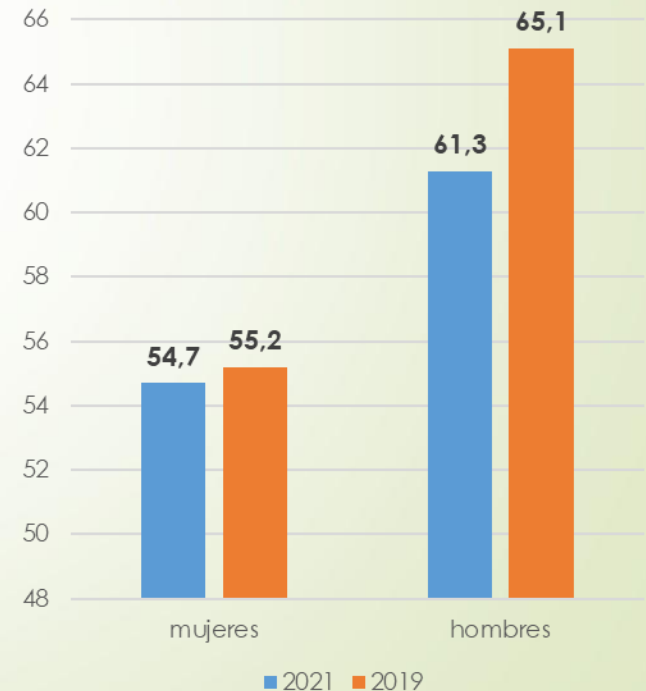


	2009	2021	diferencia
hombres	252.320	367.700	<b>115.380</b>
mujeres	404.040	445.700	<b>41.660</b>
	151.720	78.000	

## Creciente incorporación femenina al mercado laboral, pero ralentizada

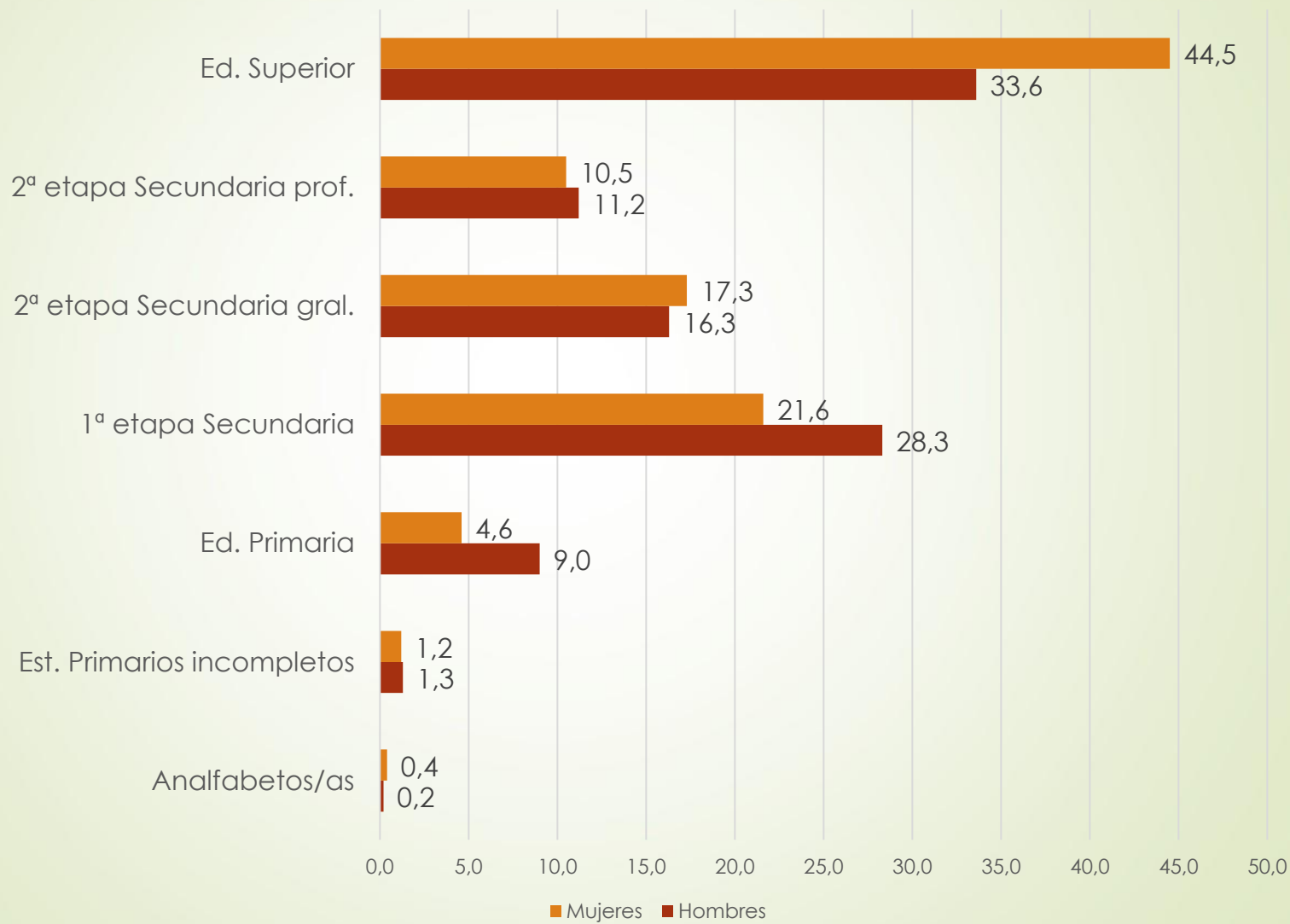
Las mujeres no se incorporan plenamente a la población activa mercantil: en los últimos dos años aumentan las diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de actividad mercantil, crece muy poco la incorporación de mujeres al mercado laboral, y aumenta la tasa de actividad masculina, aumentando las diferencias.

### Tasa de actividad de mujeres y hombres en Canarias (2019-2021)



(Fuente: INE, 2021)

## % Personas activas por sexo y nivel de estudios (Canarias, EPA 2021)



# La “inactividad” de las mujeres

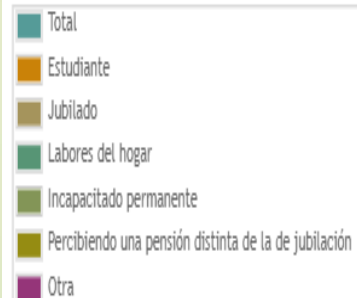
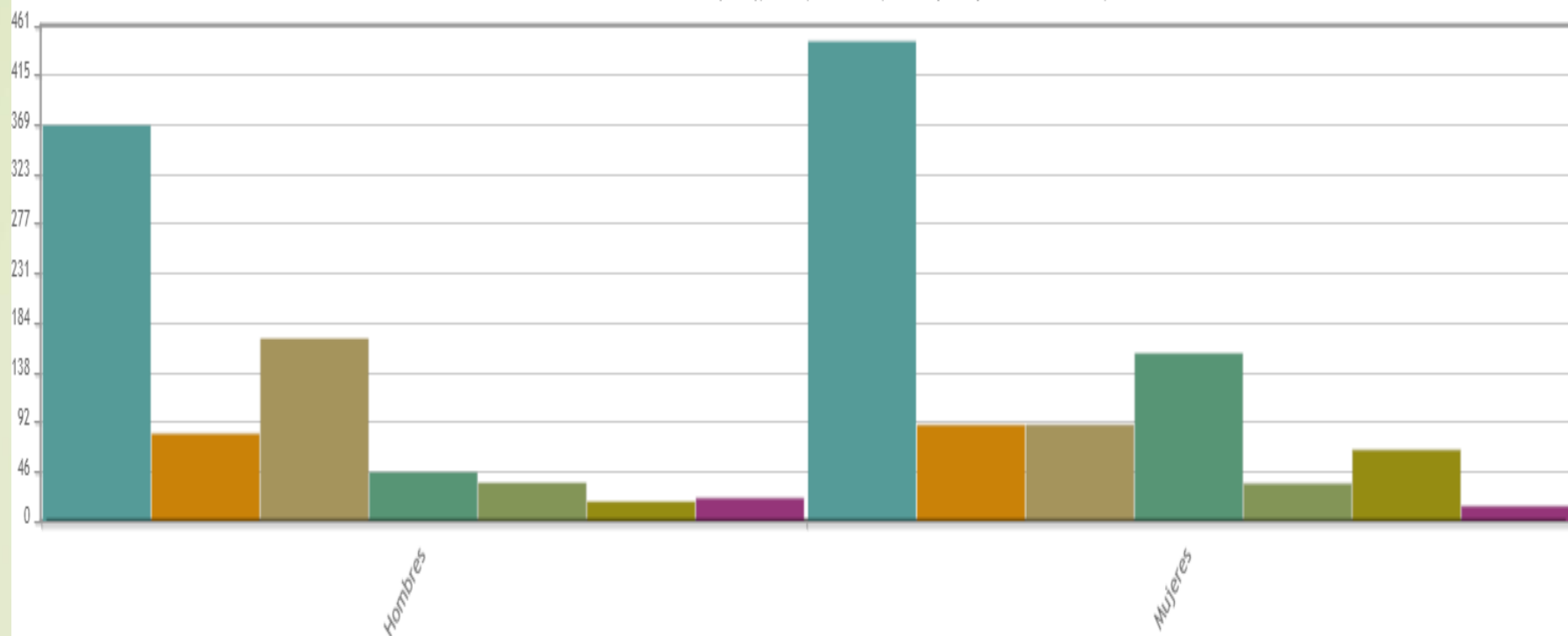
✓ En Canarias, el nº de mujeres “inactivas” es altamente superior al nº de hombres, si bien se reducen las diferencias. La tendencia es que sigue creciendo más la población inactiva masculina que la femenina, pero vuelve a crecer esta última.

✓ En 2021, el porcentaje de mujeres “inactivas” en Canarias se sitúa en el 39,5% de su población mayor de 15 años. Entre las “inactivas” 155.400 alegaban como razón de su “inactividad” el estar realizando “labores del hogar”, siendo el colectivo mayoritario aún entre las mujeres “inactivas”. Entre los hombres, sin embargo, el principal colectivo dentro de los “inactivos” (169.300) son jubilados, mientras que son jubiladas 88.900 mujeres, y 65.400 mujeres perciben pensiones distintas de la jubilación (frente a solo 17.400 hombres).



## Inactivos por clase principal de inactividad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos

Encuesta de Población Activa (EPA), Sexo, Canarias, Clase principal de inactividad, 2021



Fuente: INE (2021)

# Menor contratación de las mujeres

- Antes de la crisis de 2007 se pudo observar una tendencia al incremento de la tasa de empleo femenina (mujeres entre 16 y 64 años que consiguen un trabajo remunerado), llegándose hasta un 44% en el año 2006. Esta tasa se ha podido recuperar 15 años después, pero siempre la tasa de empleo femenina es inferior a la masculina (con tendencia a reducirse levemente las diferencias).
- Las diferencias por nivel educativo señalan la importancia de la educación superior para las mujeres, mientras que el % de ocupación entre quienes se han quedado en las enseñanzas obligatorias presenta diferencias entre hombres y mujeres.

Tasa de empleo por sexo Canarias  
T4 de 2006-2016-2021

4T	2006	2016	2021
Hombres	63,6	50,3	52,1
Mujeres	44	41,4	44,8

% Personas ocupadas por sexo y nivel educativo, Canarias 2021

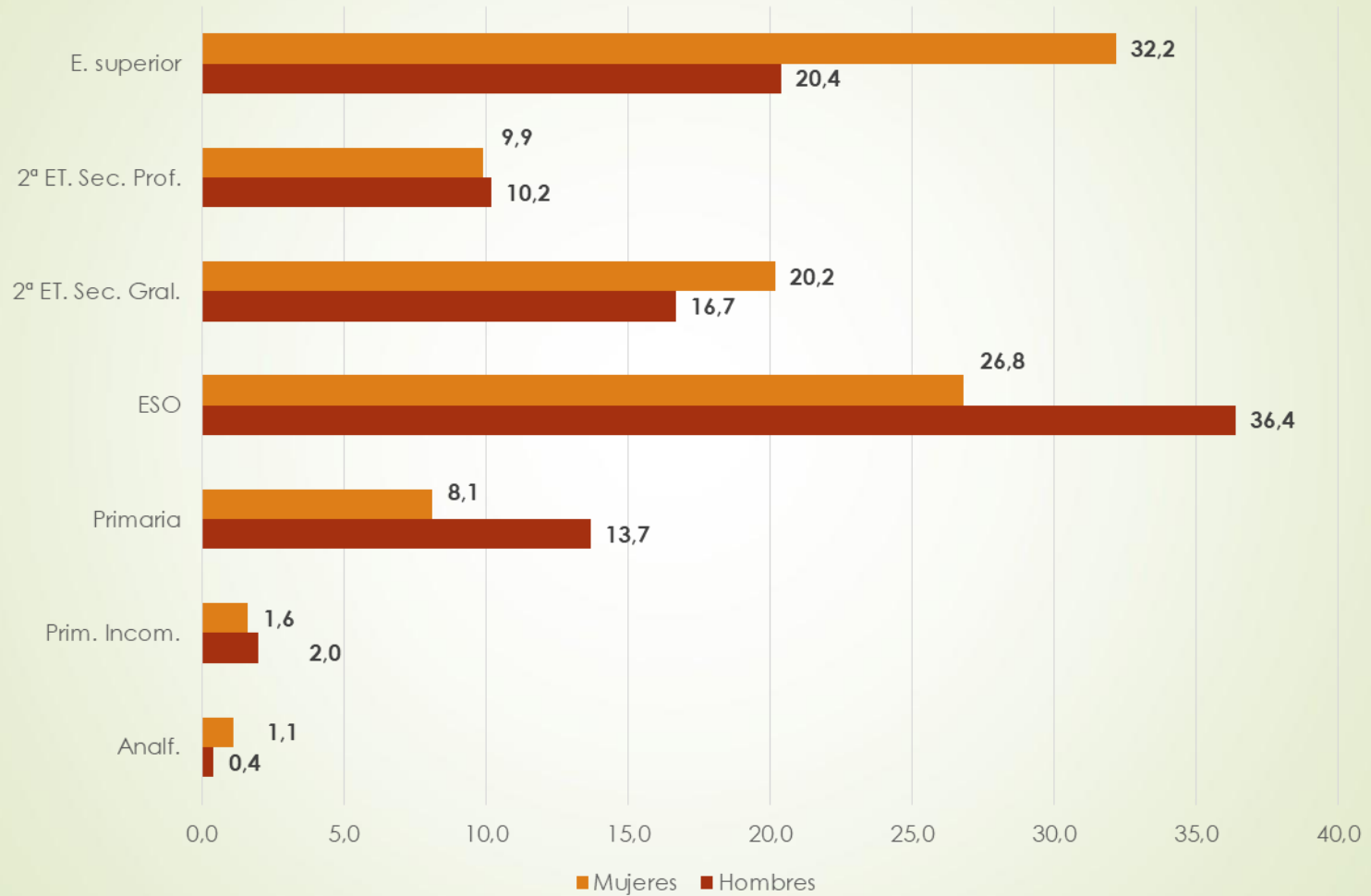
	Mujeres	Hombres
Analfabetos/as	0,2	0,2
Primarios incompletos	1,1	1
Ed. primaria	7,7	3,5
1ª etapa Secundaria	25,9	19,9
2ª etapa Secundaria Gral.	16,2	16,3
2ª etapa Secundaria Prof.	11,5	10,7
Ed. superior	37,4	48,4

# El paro: más igualdad en el deterioro

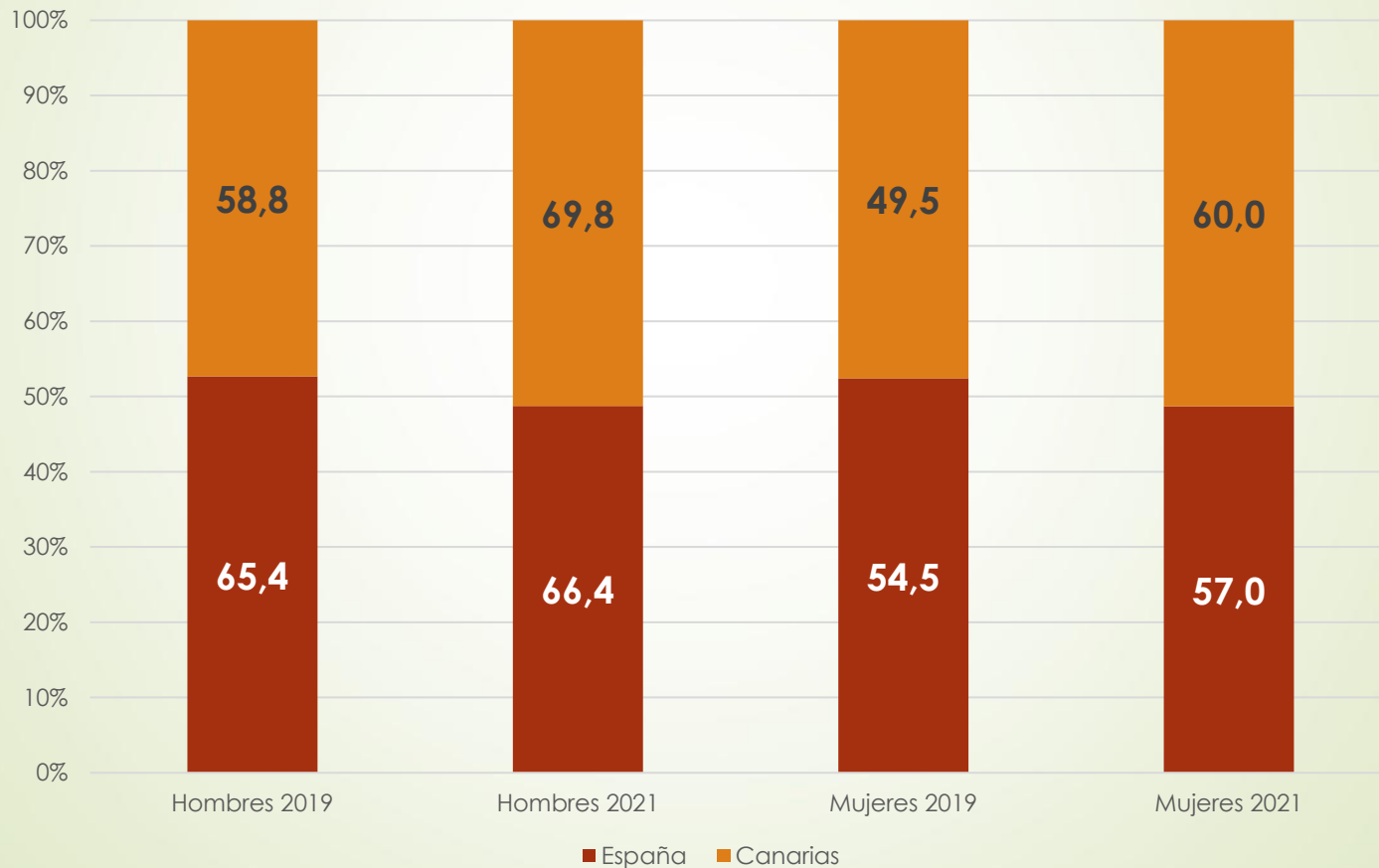
Tasas de paro por sexo, Canarias  
(2006, 2011, 2016, 2021)



## % Personas en paro por nivel educativo y sexo en la población activa canaria (2021)



# Prestaciones por desempleo. Tasa de cobertura en España y Canarias por sexo, 2019 y 2021 (SEPE, 2021)



# Desempleo

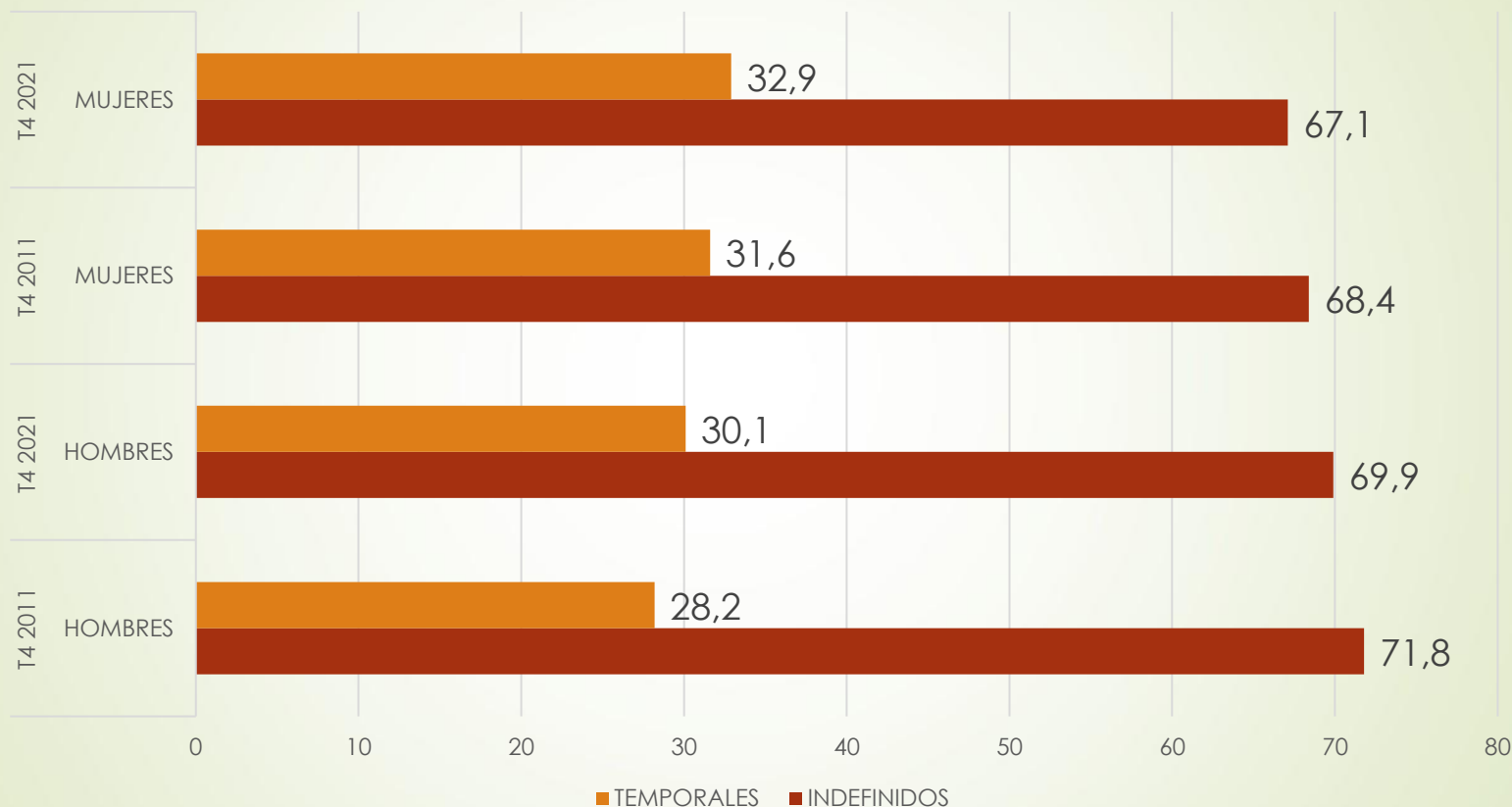
- ▶ Partiendo de unas distancias importantes en tiempos de crecimiento económico (casi el doble de desempleo femenino frente al masculino en 2006), **la crisis de 2008 aproximó las tasas de desempleo entre ambos sexos, con un incremento sustantivo global.**
- ▶ En Canarias el desempleo ha superado con creces la media estatal, y **en este momento hay menos diferencias entre sexos, pero el desempleo femenino vuelve a ser superior al masculino** cuando se remonta la creación de empleo.
- ▶ En Canarias se producen desigualdades para las mujeres por nivel educativo en los niveles universitario y bachillerato (los niveles de mayor tasa de actividad femenina). En el colectivo masculino es mayor el paro entre los hombres.
- ▶ La percepción de prestaciones por desempleo también muestra diferencias entre Canarias y el Estado español, poniéndonos por encima de la media estatal en el año 2021 tanto por parte de los hombres como de las mujeres. El porcentaje de mujeres que perciben prestaciones es 9 puntos porcentuales inferior al masculino.



# Modalidades de contratación

# Ocupadas y vulnerables

% Población asalariada por tipos de contratos por sexo.  
Canarias T4 2011-T4 2021

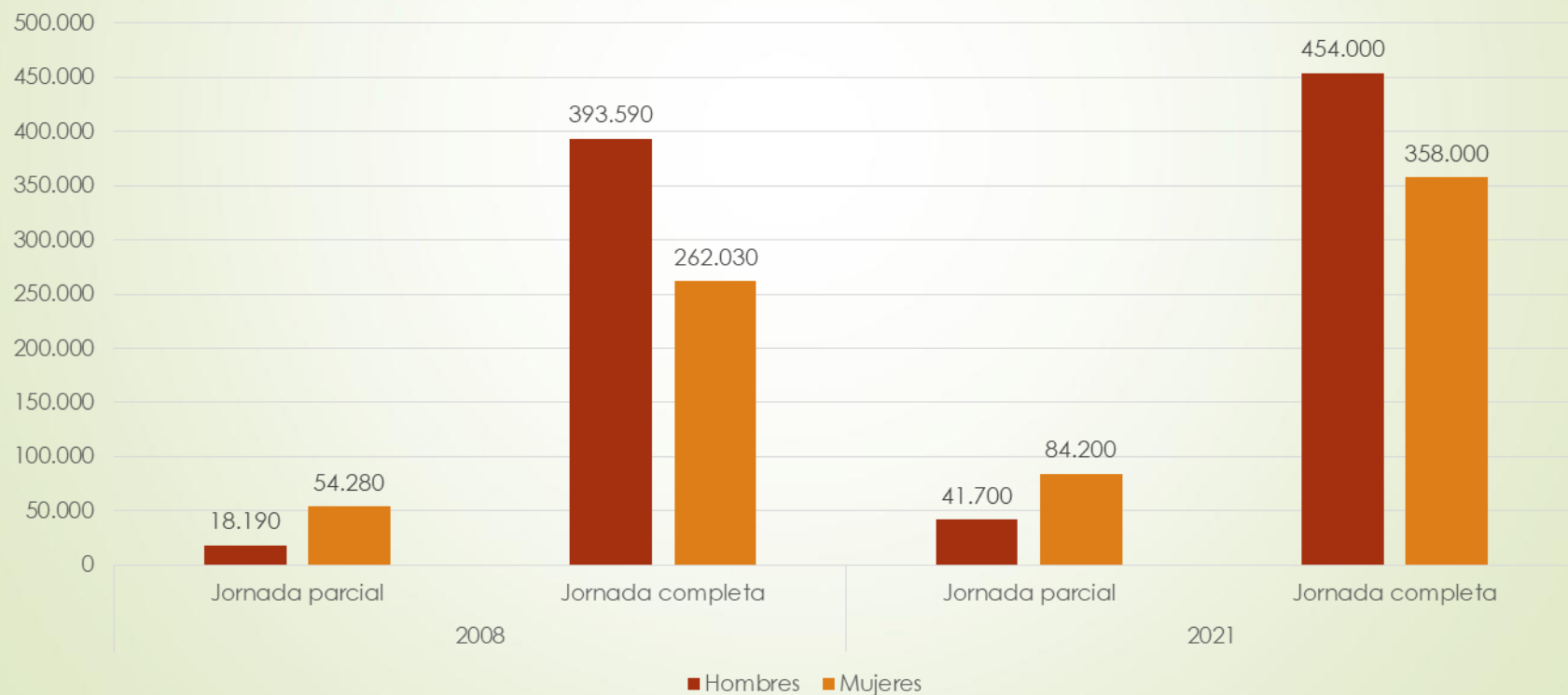


✓En el 4T2021, las mujeres fueron el 47,6% de las personas con contratos indefinidos y el 50,8% de las que tuvieron contratos temporales en Canarias (INE, 2021). Se van aproximando situaciones, si bien es este uno de los aspectos del modelo laboral que se verán mejorados por la reforma de 2022.



# Ocupadas...doblemente: el trabajo a tiempo parcial sigue siendo femenino

Población asalariada según tipo de jornada, por sexo. Canarias, 2008 y 2021



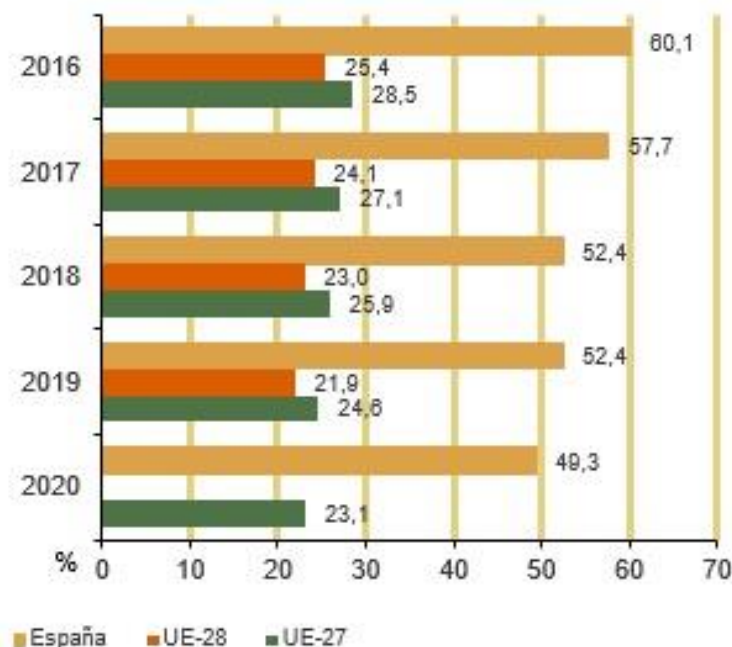
# Tiempo parcial

- ▶ Dado que también este tipo de contratación ha crecido entre la población activa masculina en Canarias, el peso porcentual de las mujeres se ha reducido levemente (del 73,7% en 2008 al 61% en 2021), pero todavía distan, ya que mientras que las contratadas a tiempo parcial siguen siendo el 19% de las mujeres, los hombres no llegan al 9%.
- ▶ **Razones del trabajo a tiempo parcial (España, INE, 2020):**
  - ▶ Los motivos principalmente alegados por las mujeres para el trabajo a tiempo parcial son: **no poder encontrar trabajo de jornada completa** (49,5%), **otros motivos** no especificados (20,7%) y el **cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores** (14,3%). Este último motivo empieza a disminuir desde 2018.
  - ▶ No se da el caso del cuidado con la misma importancia entre los hombres, cuyos principales motivos fueron: **no poder encontrar trabajo de jornada completa** (60%), **otros motivos** no especificados (19,6%), y **seguir cursos de enseñanza o formación (13,9%)**. Solo un **2,9%** de los hombres alegan como razón del tiempo parcial el cuidado (aunque ha subido un punto porcentual respecto a 2018).

# Tiempo parcial involuntario


- ▶ El % de hombres y mujeres de 25 a 49 años que trabajan a tiempo parcial de manera involuntaria, es decir por no poder encontrar trabajo de jornada completa, es bastante más alto en España que en la UE, si bien va disminuyendo poco a poco: en 2020 en España el 49,3% de las mujeres de 25 a 49 años, frente al 23,1% de la UE.
- ▶ En los hombres este porcentaje es significativamente más alto: un 65,0%, frente al 38,5% en la UE.
- ▶ En 2018, el 96,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de hijos/as y personas dependientes eran mujeres, y **el 54,2% de estas mujeres alegaba como principal razón el alto precio de los servicios del cuidado de menores y adultos dependientes.**

Trabajo a tiempo parcial involuntario  
(no poder encontrar trabajo a tiempo completo).  
Mujeres de 25 a 49 años  
(% sobre el empleo tiempo parcial de las mujeres)



Notas: UE-27: 27 países (desde 2020). UE-28: 28 países (2013-2020)  
Dato no disponible en la UE-28 en el año 2020

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat



## Trabajo a tiempo parcial y tipo de hogar

- Según el tipo de hogar, en el año 2020 los porcentajes más altos de mujeres que trabajan a tiempo parcial, tanto en España como en la UE-27, corresponden a **hogares con hijos**. En España, los porcentajes más altos de mujeres según el tipo de hogar con hijos son los siguientes: adulto viviendo en otro tipo de hogar (no pareja) con hijos (27,3%), adulto viviendo en pareja con hijos (25,1%), adulto solo con hijos (19,3%).
- En España en el año 2020 los porcentajes más altos de hombres que trabajan a tiempo parcial se producen en los hogares formados por un adulto viviendo en otro tipo de hogar (no pareja) con hijos. En cambio en la UE-27 corresponde a los hogares formados por un adulto solo sin hijos.



# Brecha salarial

## Ganancia media anual por sexo y ocupación, España y Canarias año 2019 (INE).

	2019		
	AMBOS SEXOS	Hombres	Mujeres
España			
TOTAL	24.395,98	26.934,38	21.682,02
Percentil 90	44.127,12	47.365,85	40.005,75
Tercer cuartil	30.558,45	33.106,84	27.661,43
Mediana	20.351,02	22.368,07	17.961,93
Cuartil inferior	14.271,06	16.598,58	12.403,36
Percentil 10	8.943,26	12.051,19	7.416,44
Canarias			
TOTAL	20.861,14	22.082,69	19.540,82
Percentil 90	37.890,54	39.130,06	37.036,45
Tercer cuartil	24.675,56	25.246,21	23.186,56
Mediana	17.379,17	18.239,21	16.333,36
Primer cuartil	12.845,75	14.142,88	11.730,79
Percentil 10	8.793,55	11.439,97	7.434,08

Los datos de Canarias apuntan a varias tendencias respecto al Estado:

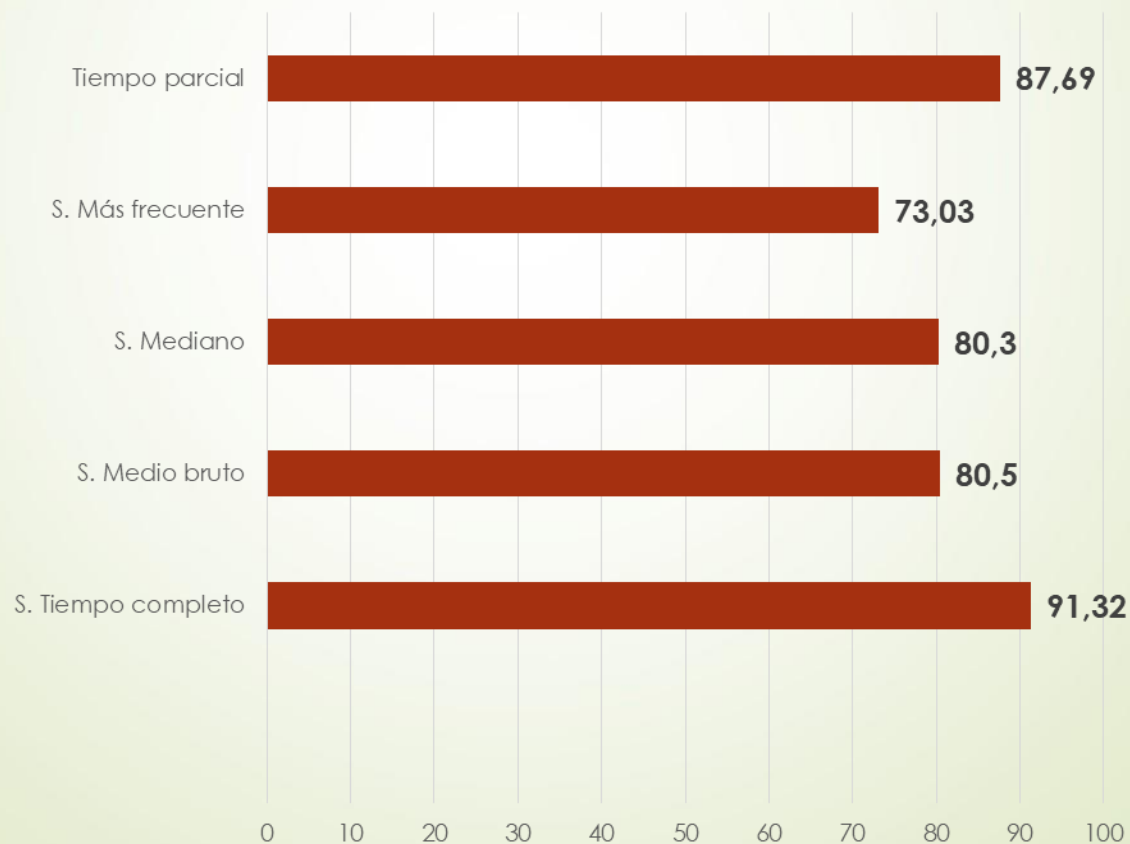
1. Un nivel retributivo inferior en Canarias a la media estatal en todas las categorías, salvo el percentil 10 de las mujeres.
2. Una brecha de género inferior a la que se produce a nivel estatal en todas las categorías.
3. Aun así, persiste la brecha salarial de género en todas las categorías.

## Salarios por categorías profesionales. España y Canarias, 2019 (INE)

	2019		
	AMBOS SEXOS	Hombres	Mujeres
ESPAÑA			
Alta	33.980,46	37.043,89	31.042,04
Media	19.890,23	22.754,78	17.204,59
Baja	18.322,40	20.938,92	13.892,92
Canarias			
Alta	30.337,32	30.701,91	29.961,11
Media	17.778,28	19.747,36	15.877,12
Baja	15.754,25	17.105,21	13.764,52

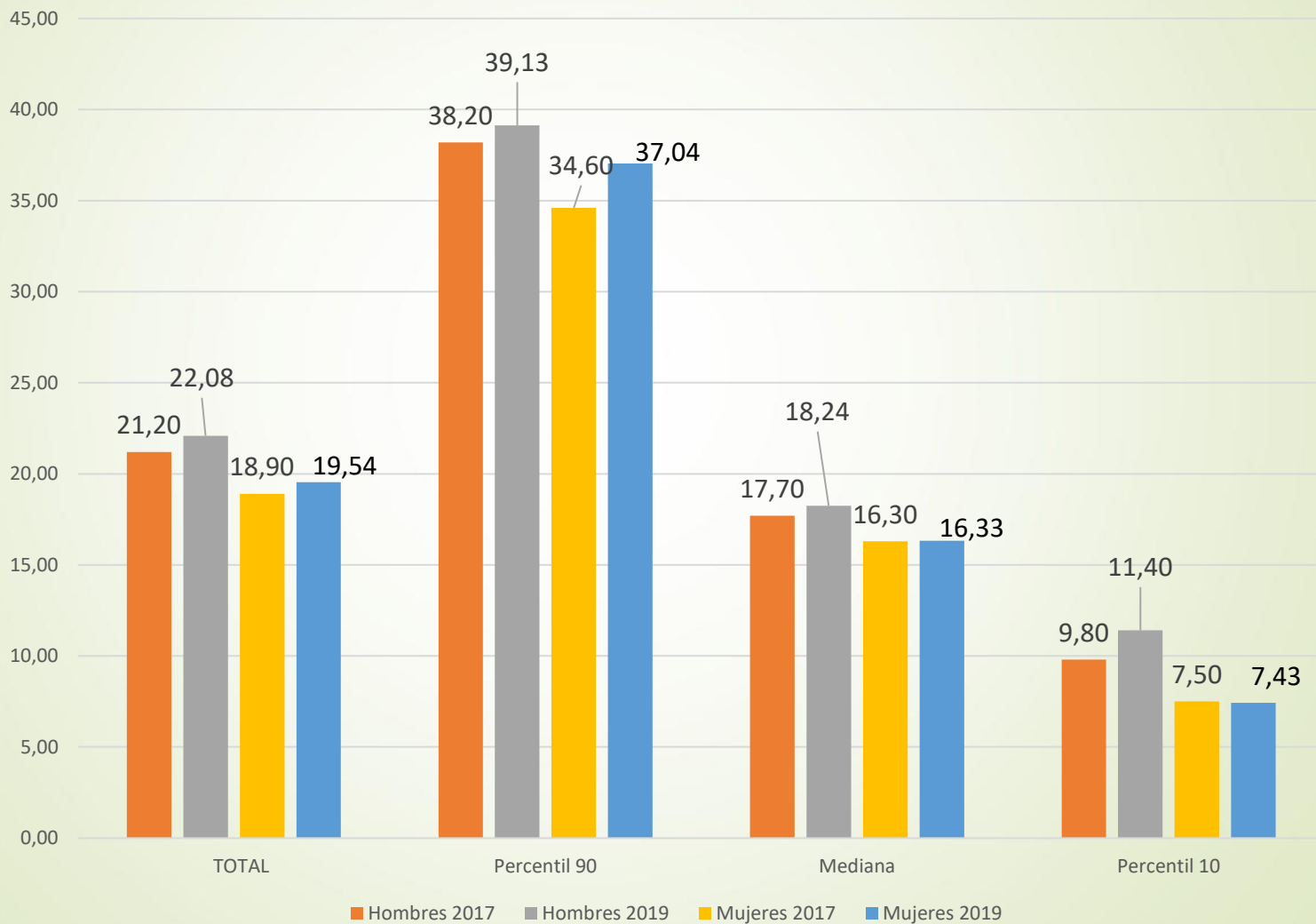
# Brecha salarial de género (INE)

Cociente de los salarios de las mujeres respecto a los de los hombres. España, 2019





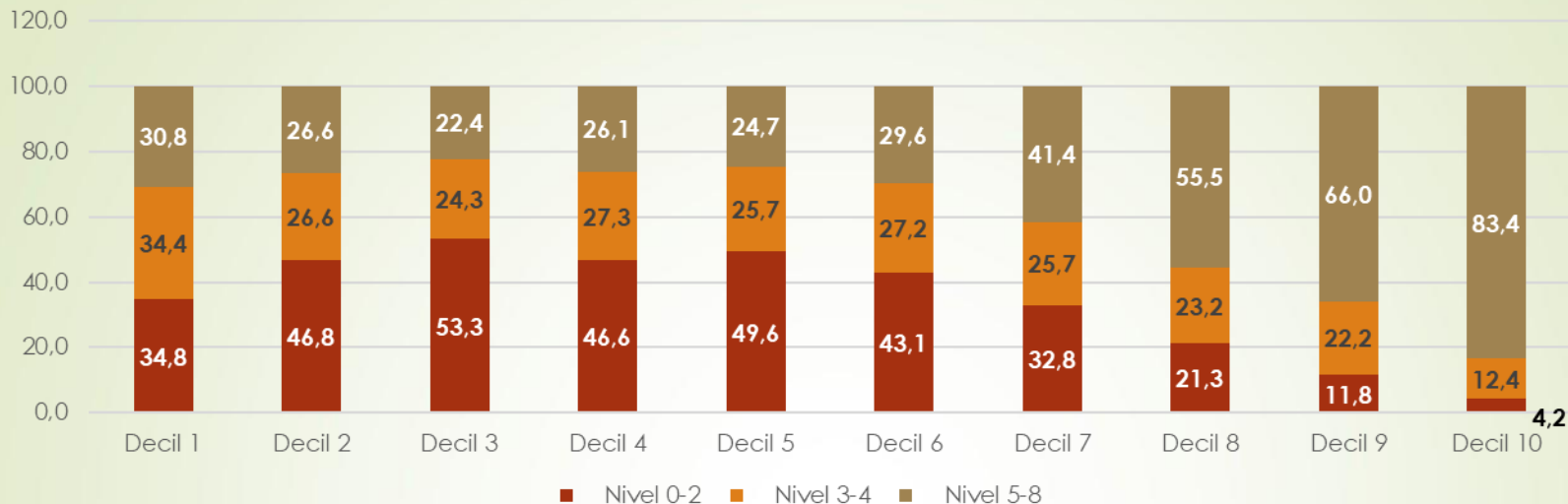
## Retribuciones anuales por sexo (miles de €). Canarias, 2017 y 2019 (INE)



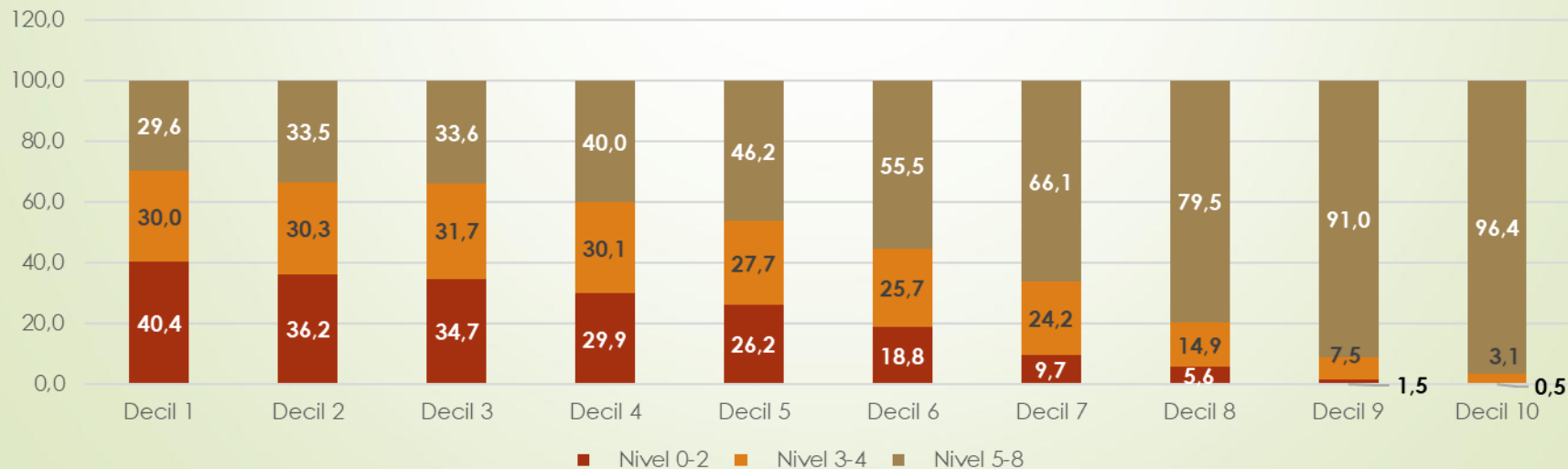
## Brecha salarial y de ingresos


- ▶ Tomando datos de 2017 y 2019, los salarios de las mujeres en Canarias apenas se han visto incrementados, salvo el colectivo de salarios en el percentil 90, que ha experimentado un incremento de casi 3.000€. Pero el salario del percentil 10 se ha visto reducido de unos 7.500€ a unos 7.430€, y en el colectivo de la mediana el incremento femenino ha sido de 30€ anuales, frente al incremento aplicado a los varones, por encima de los 500€.
- ▶ Entre los hombres, el mayor incremento se produce precisamente en el percentil 10, de 9.800€ a 11.400€.
- ▶ En todas las categorías los salarios femeninos son inferiores a los masculinos, dándose la brecha más elevada en los colectivos del percentil 10.

## Asalariados y decil de salarios mensuales del empleo principal por nivel de formación. España, Hombres, 2020



## Asalariadas y decil de salarios mensuales del empleo principal por nivel de formación. España, Mujeres, 2020





## DECILES SALARIALES Y NIVELES EDUCATIVOS (INE)

**Deciles:** se ordenan todos los asalariados según la cuantía del salario mensual percibido y se dividen después en 10 grupos iguales, es decir, con el 10% de los trabajadores en cada grupo. El primer decil corresponde al 10% con menores salarios, hasta llegar al décimo decil, correspondiente al 10% de trabajadores con mayores ingresos.

Cada decil viene definido por su media (salario medio del grupo) y por los salarios inferior y superior que lo delimitan. La población asalariada en 2020 fue de 16.103.800 personas. En cada decil hay, por tanto, unos 1,61 millones de asalariados.

**Nivel formativo:** nivel (0-2) incluye preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa, nivel (3-4) incluye secundaria de 2ª etapa y postsecundaria no superior y nivel (5-8) incluye primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado.

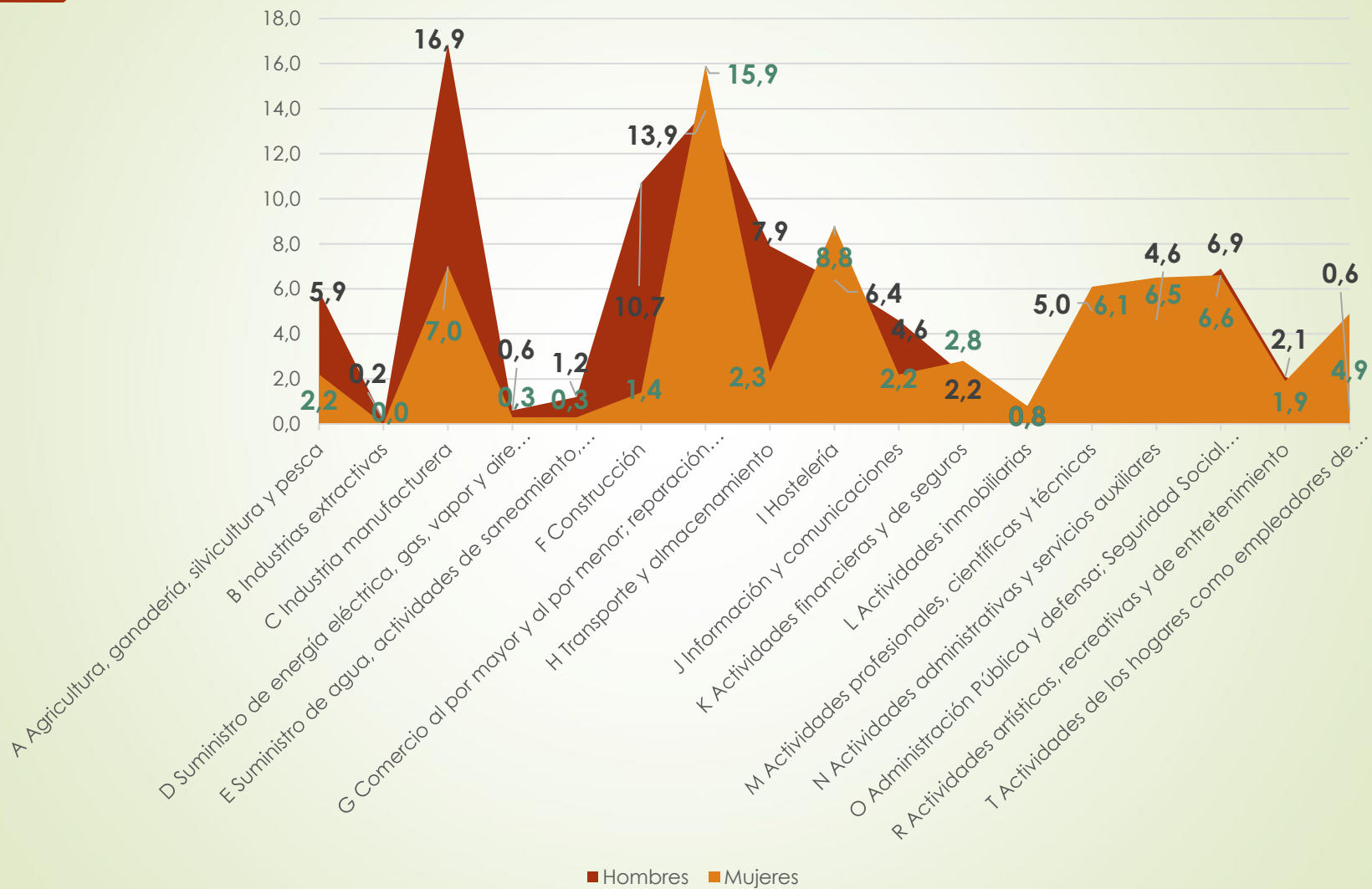
# Salarios y nivel formativo alcanzado

- En el año 2020 en el nivel más bajo de salarios (decil 1) un 34,8% de asalariados hombres y un 40,4% de asalariadas mujeres tenían un nivel de formación bajo. El porcentaje de hombres con nivel de formación medio en el decil 1 era superior al de mujeres (34,4%/30%). El porcentaje de hombres con nivel de formación alto era del 30,8% y el de mujeres del 29,6%.
- En el decil 5 de salarios, era superior el porcentaje de mujeres que tenían nivel alto de formación (46,2%) frente al 24,7% de hombres, y mayor el porcentaje de hombres que el de mujeres con nivel de formación bajo (26,2% de mujeres y 49,6% de hombres). Para el nivel de formación medio los porcentajes de mujeres y hombres eran 27,7% y 25,7% respectivamente. La formación de las mujeres en el nivel mediano de salarios era más alta que la de los hombres.
- En el decil 10 de salarios el 96,4% de las mujeres tenían un nivel alto de formación, frente al 83,4% de los hombres. Un 3,1% de mujeres tenían nivel formativo medio, frente a un 12,4% de hombres, y solo un 0,5% de mujeres tenían nivel formativo bajo frente a un 4,2% de hombres.

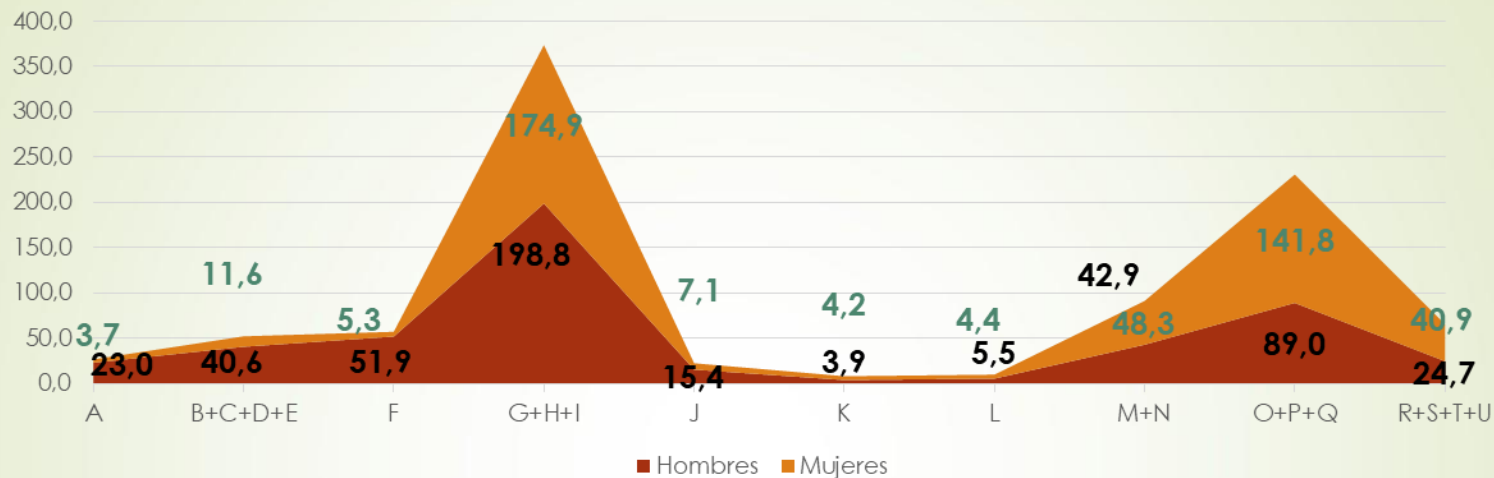
# Segregación ocupacional y sectorial



## % Personas ocupadas por sexo y rama de actividad. España, (INE, 4T2021)



## P. ocupada por sexo y ramas de actividad (miles) Canarias, 4T 2021



A= Agricultura

B+D+E= Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación

C= Industria Manufacturera

F= Construcción

G+H+I= Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería

J= Información y comunicaciones

K= Actividades financieras y de seguros

L= Actividades inmobiliarias

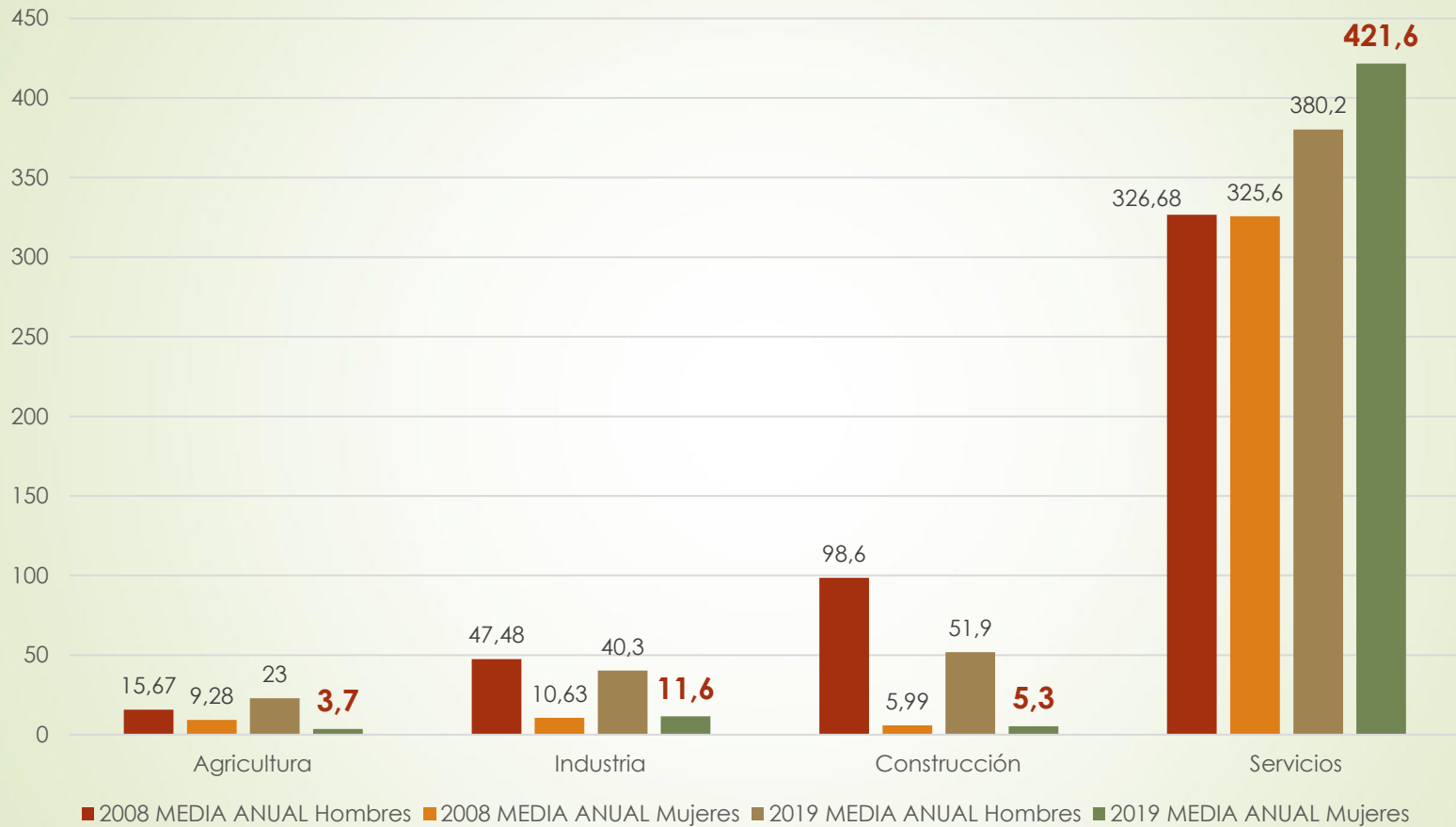
M+N= Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares

O+P+Q= Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales

R+S+T+U= Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios



Población ocupada por sector económico (miles).  
Canarias, 2008 y 2021 (INE)



## Diferentes actividades económicas

- ▶ El mercado laboral se muestra prácticamente como un mercado segregado, con perfiles bien distintos entre los hombres y las mujeres, y con más diversidad entre ellos que entre ellas.
- ▶ Actividades de peso entre mujeres ocupadas: sanitarias y de servicios (13,8%) y comercio (18,2%), seguidas por educación (9,7%), hostelería (9,5%), trabajo doméstico e industria manufacturera (ambos 7%).
- ▶ Actividades de peso entre hombres ocupados: industria manufacturera (16,9%), comercio y automoción (14,8%), construcción (10,2%), administración pública (8%), hostelería (7,5%) y transporte y almacenamiento (7,3%).
- ▶ Proceso de “masculinización” de ciertos sectores (particularmente la agricultura), y tendencia al “monocultivo” de los servicios intensificada particularmente entre las mujeres.

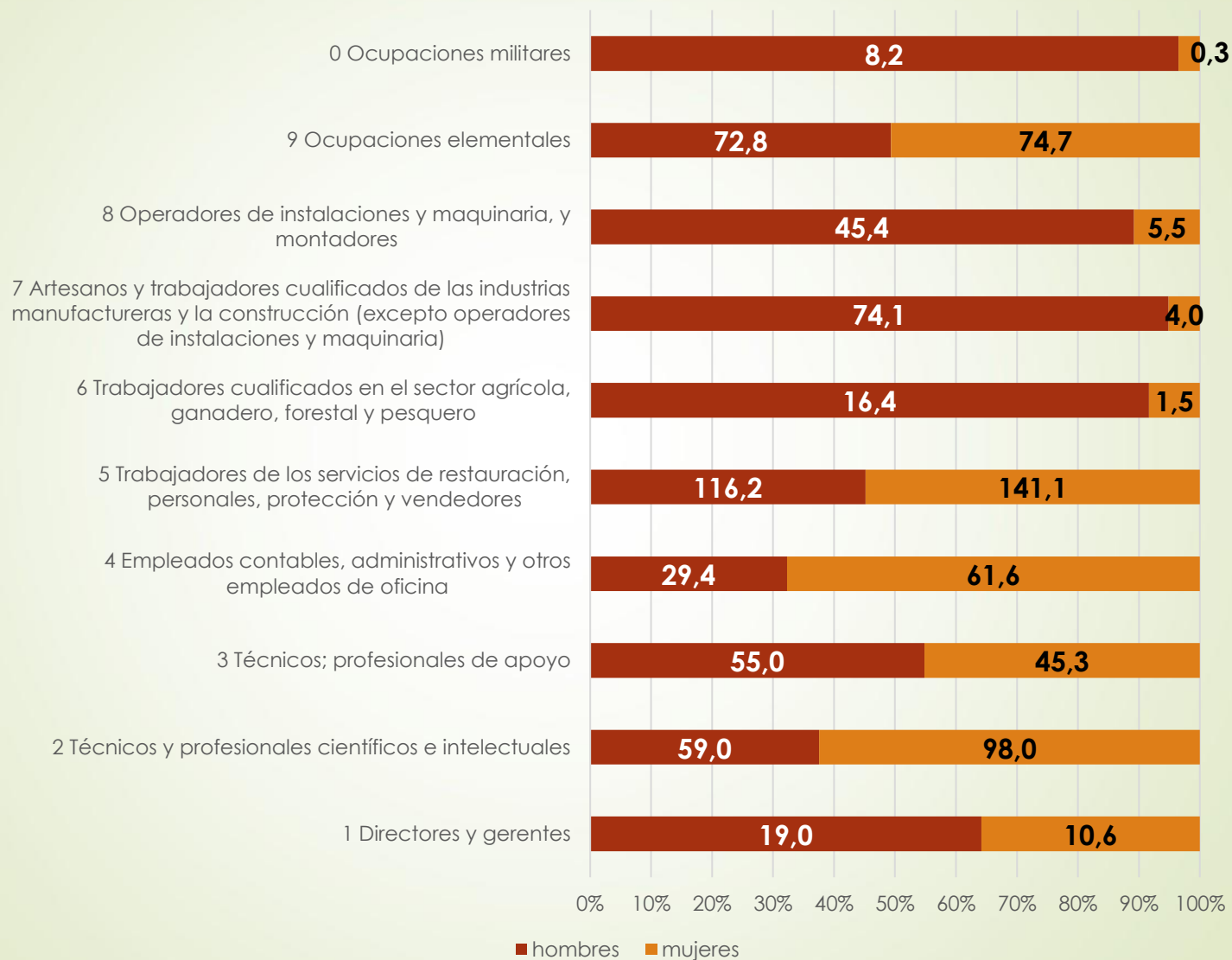
Techo de cristal



## Presencia en las categorías profesionales (España, CNO-11) Fuente: INE, varios años

Mujeres (%)	1987	1997	2007	2013	2021
1 Directoras y gerentes	32,4	31,3	31,8	30,5	<b>33,3</b>
2 Técnicas y profesionales científicos e intelectuales	42,2	49,2	53,3	55,2	<b>57,9</b>
3 Técnicas; profesionales de apoyo	38,9	37,1	44,5	37,9	39,1
4 Empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina		55,5	65,9	65,2	<b>68,4</b>
5 Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	55,2	54,5	64,3	59,3	<b>59,8</b>
6 Trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	25,9	24,9	21,8	19,7	18,8
7 Artesanas y trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadoras de instalaciones y maquinaria)	15	7,5	6,0	7,6	7,2
8 Operadoras de instalaciones y maquinaria, y montadoras	1,5	14,6	13,4	13,2	13,7
9 Ocupaciones elementales	13,8	47,1	56,2	62,5	<b>57,3</b>
0 Ocupaciones militares	0	1,2	10,5	7,7	9,2

## Ocupaciones por sexo y ocupación (CNO-11) (miles de personas). Canarias, (INE, T4 2021)



## TECHO DE CRISTAL

- Respecto a la dirección y gerencia de las empresas, ésta es mayoritariamente masculina, según los datos de la EPA. El peso de las mujeres ha llegado a un tercio desde 2019 por vez primera, pero no ha avanzado desde entonces.
- España es uno de los países desarrollados de la OCDE con menor porcentaje de mujeres que ocupan puestos de dirección y gerencia.
- En el 4T 2021, mientras que las mujeres directivas o gerentes de empresas suponían un 1,4% del total de ocupadas, los hombres representaban un 2,8% del total de personas ocupadas. Esta diferencia, a lo largo de los últimos años se ha reducido, pero sobre todo por producirse una mayor reducción entre los hombres que entre las mujeres.

## SOCIEDADES


988.179

### CON ADMINISTRADOR ÚNICO

 824.933  
83,48%

Solo hombre	600.059	72,74%
Solo mujer	185.294	22,46%
Solo Empresas	29.121	3,53%
No identificado	10.459	1,27%

### CON MÁS DE UN ADMINISTRADOR

 163.246  
16,52%

#### CONSEJOS MONOSEXO 70.975 - 43,48%

100 % hombres	63.510	89,48%
100% mujer	6.361	8,96%
100 % empresas	1.008	1,42%
100% no identificado	96	0,14%

#### CONSEJOS MIXTOS 92.271 - 56,52%

Donde mujeres = 50	40.023	43,38%
Donde mujeres > 50	8.629	9,35%
Donde Mujeres < 50	43.619	47,27%

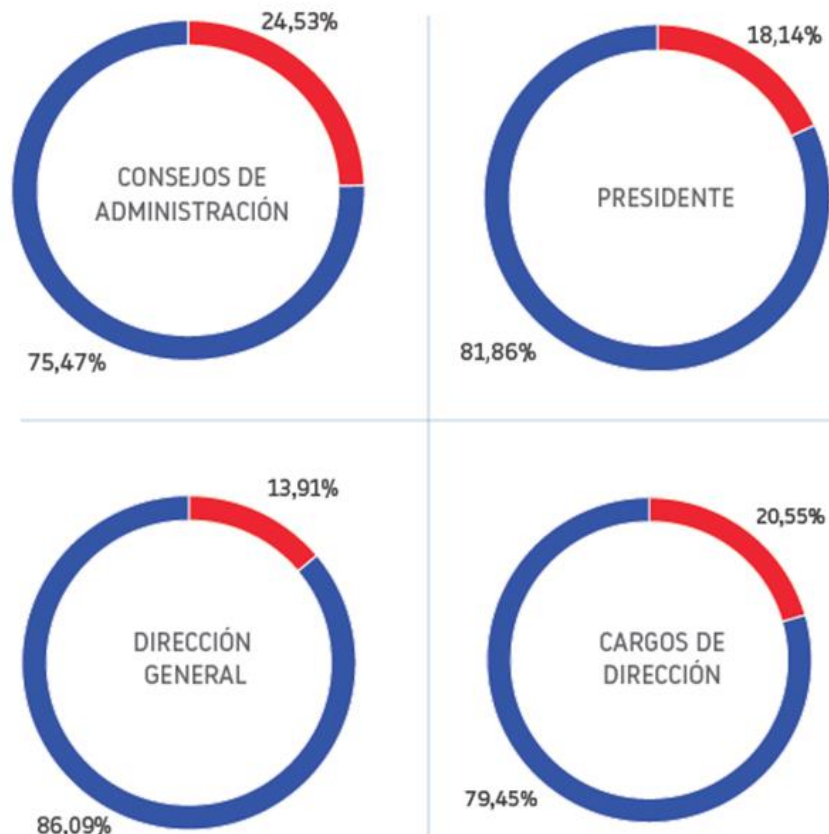
- Se mantiene estable la distribución por sexo de participación en consejos de administración y la proporción de administradores/as únicos (2019-2021) (Dun & Bradstreet/Grupo CESCE, 2022)

# Mujeres en sociedades mercantiles

## España, 2021 (Dun & Bradstreet/Grupo CESCE, 2022)

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA SEGÚN EL CARGO

● Mujeres ● Hombres



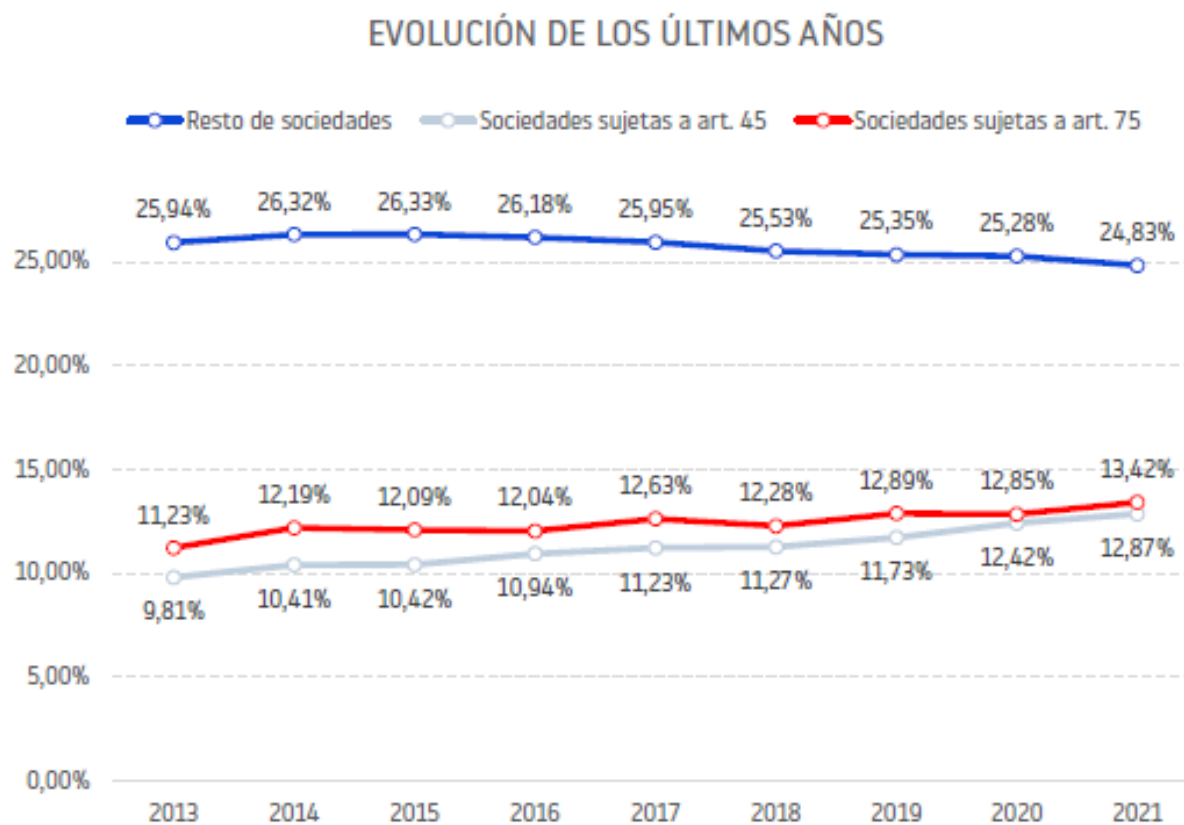
En febrero de 2021, las mujeres representan el 24,53 % de los Consejeros de Administración.

El puesto con más poder en el consejo de administración —la presidencia— está ocupado por una mujer en un 18,4 % de los casos y el puesto más ejecutivo —la dirección general— en casi un 14 % de las empresas analizadas.

Por último, de todos los cargos directivos estudiados, el 20,55 % corresponde a mujeres.

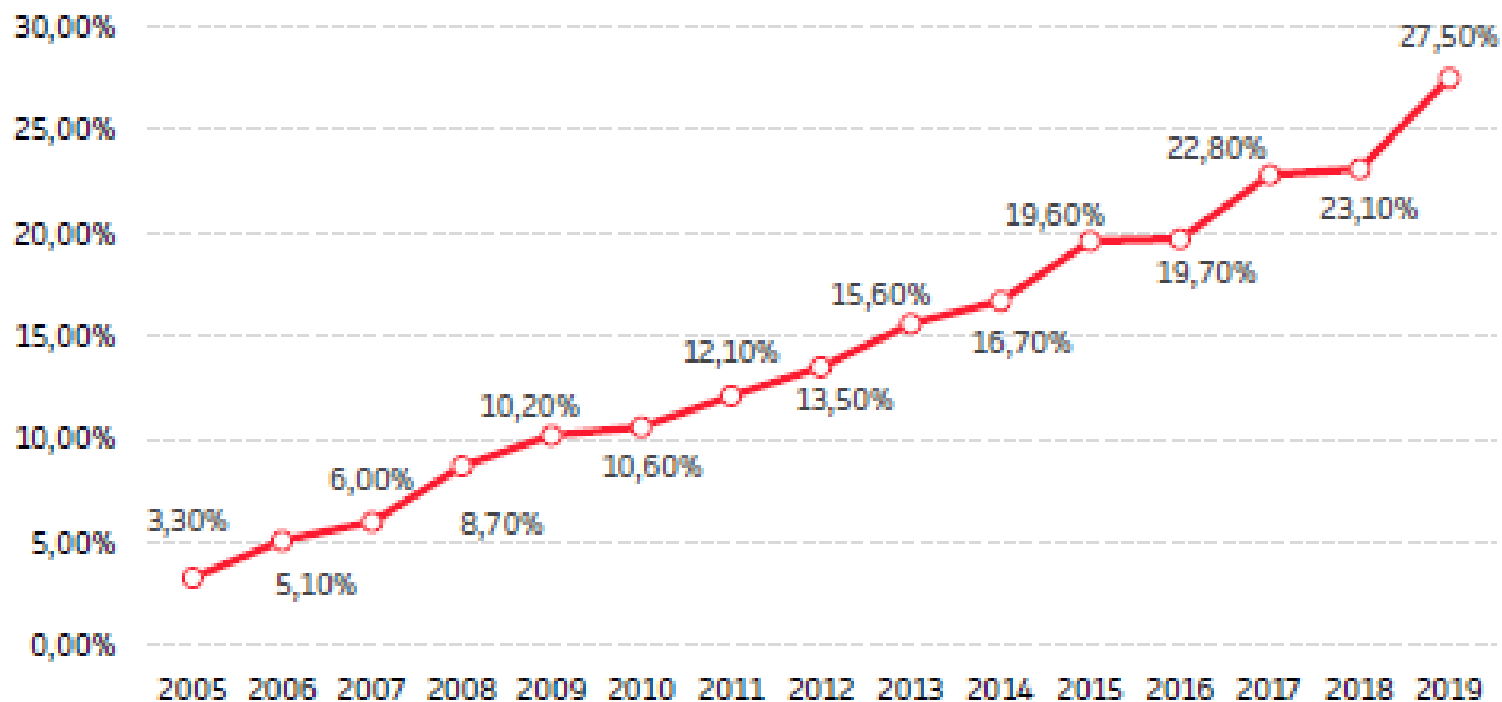


Mayor presencia de mujeres en las empresas no sometidas a regulación de la Ley de Igualdad (resto de empresas), si bien disminuyen desde 2017 (Dun & Bradstreet/Grupo CESCE, 2022)



Fuente: Dun & Bradstreet/Grupo CESCE, 2022

## EVOLUCIÓN DE CONSEJERAS EN EMPRESAS DEL IBEX 35



# Presencia de mujeres consejeras en empresas con participación del sector público y empresas del sector público.

## Evolución 2016-2021

(Dun & Bradstreet/Grupo CESCE, 2022)

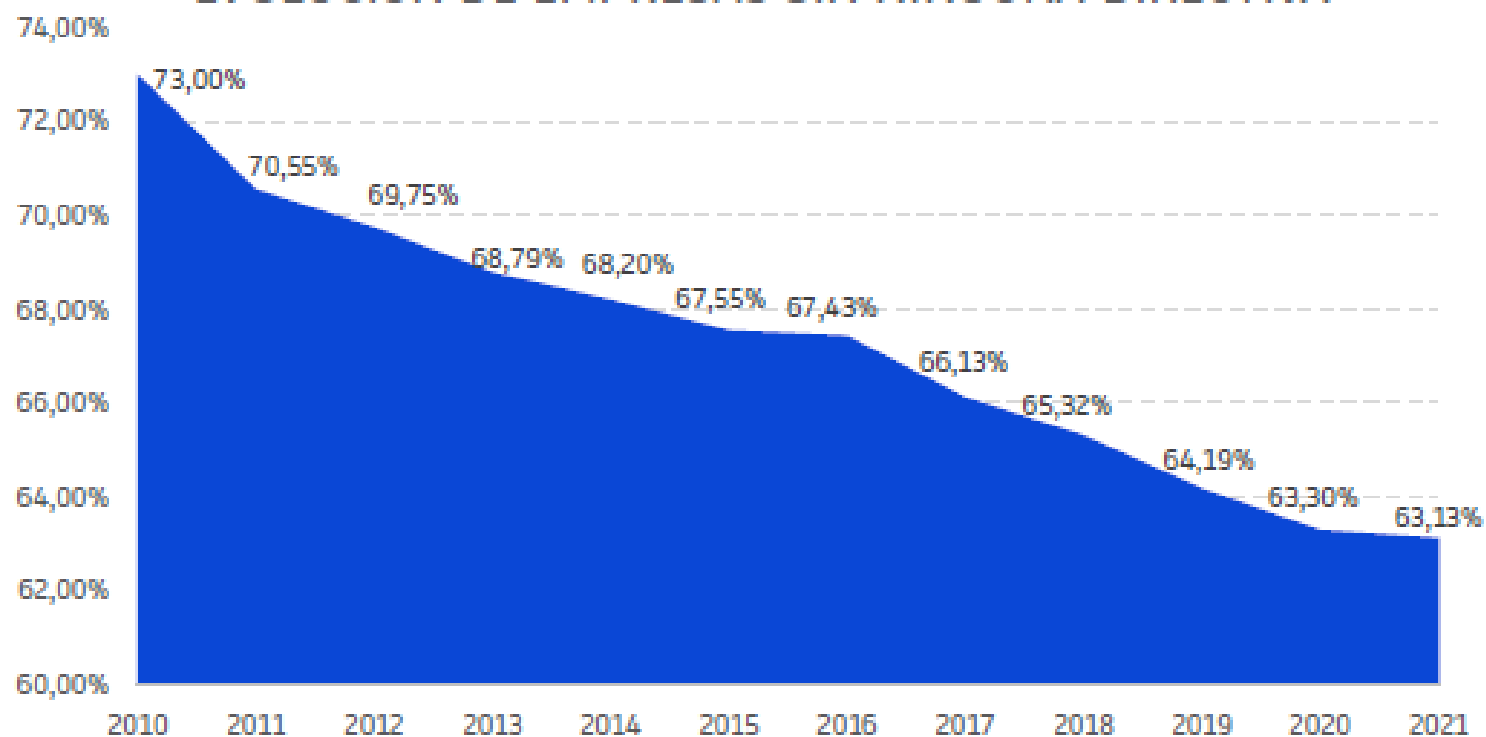
	Consejeros	% Total	Consejeras	% Total	Empresas	% Total	Empresas del sector público
2016	11.719	70,75%	4.256	25,69%	589	3,56%	1.534
2017	12.144	68,90%	4.660	26,44%	821	4,66%	1.609
2018	12.418	68,08%	4.660	25,55%	1.162	6,37%	1.676
2019	11.753	68,51%	4.647	27,09%	754	4,40 %	1.583
2020	11.505	67,06%	4.991	29,09%	660	3,85%	1.552
2021	11.277	66,14%	5.125	30,06%	647	3,79%	1.526

Ente público	Nº Empresas	%
Más del 40 % de mujeres	450	29,49%
Menos del 40 % de mujeres	1.076	70,51%
<b>Total</b>	<b>1.526</b>	<b>100,00%</b>

Leve incremento del nº de consejeras, pero todavía no se llega a un tercio de empresas con 40% de mujeres.

Fuente: Dun & Bradstreet/Grupo CESCE, 2022

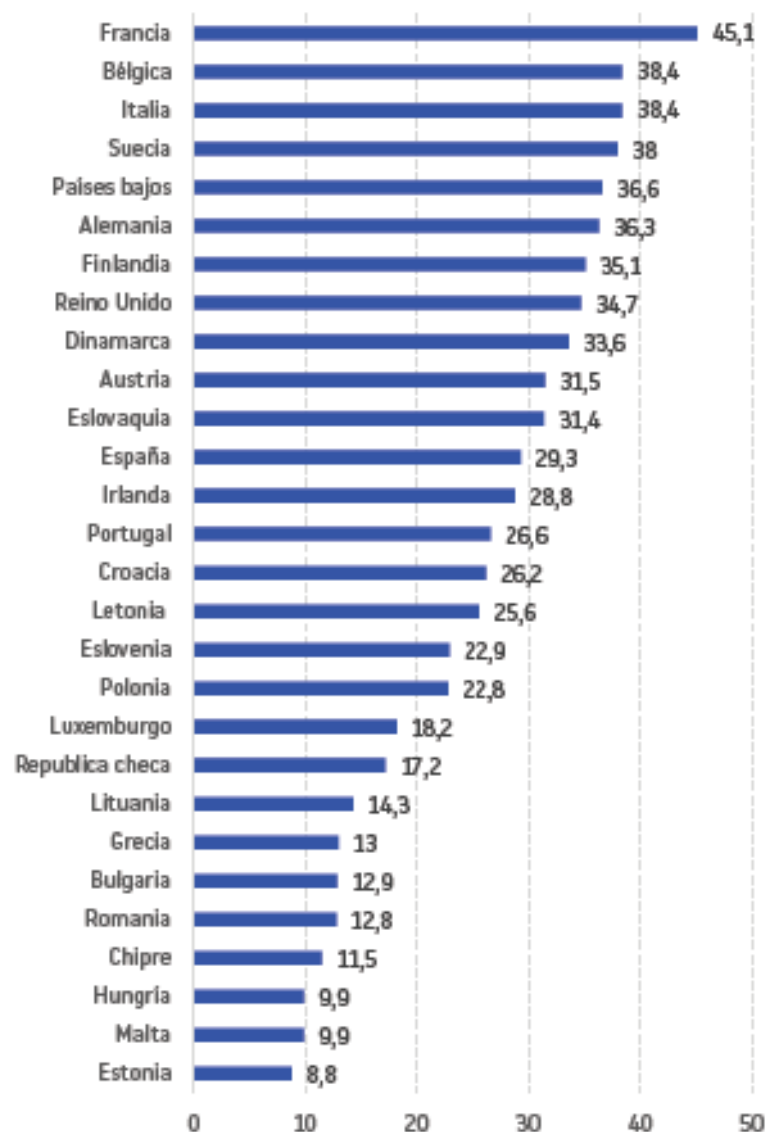
## EVOLUCIÓN DE EMPRESAS SIN NINGUNA DIRECTIVA



## TASA DE MUJERES EN EMPRESAS COTIZADAS EN EUROPA



Fuente: Estadísticas EIGE, Comisión europea y elaboración propia.



Presencia de mujeres (presidentes, miembros del consejo de administración y representantes de los empleados) en grandes empresas y que cotizan.

# La participación en redes y en órganos de toma de decisiones

- ▶ La presencia de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades españolas es todavía muy baja.
- ▶ Existen diferencias según el tipo de empresas. Curiosamente, es entre las sociedades no sujetas a la LOIMH entre las que hay más consejos de administración que superan el 40% de mujeres en sus consejos de administración.
- ▶ Todavía casi dos tercios (63,3%) de las empresas españolas no disponen de una mujer en sus equipos directivos.
- ▶ La posición de España en Europa es intermedia.

Trabajadoras autónomas construyendo feminismo



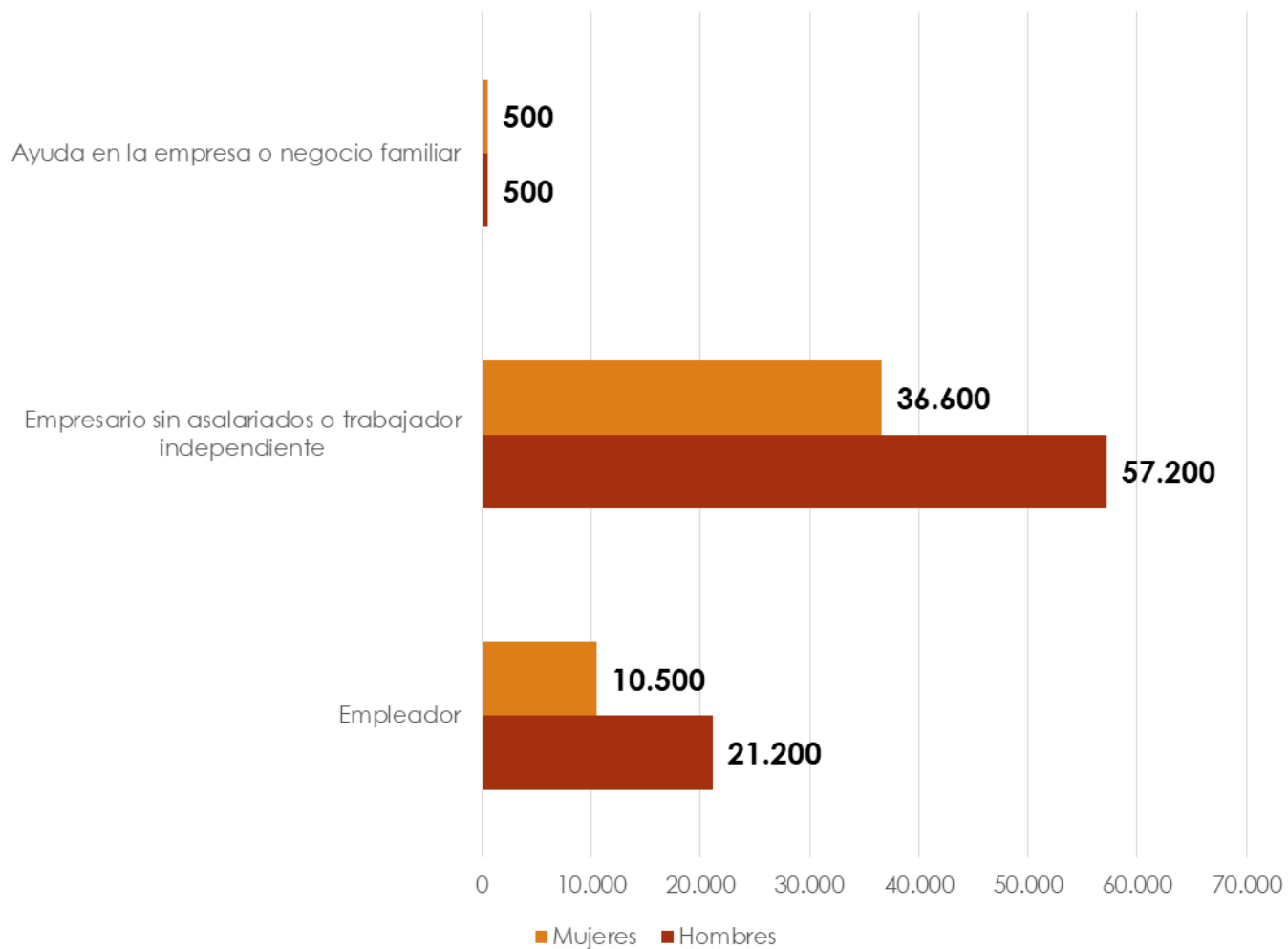
# Trabajo autónomo

# Mujeres y trabajo por cuenta propia

- Las personas que trabajan por cuenta propia suponen el 15,8% de la población ocupada en España y, en valores absolutos, los hombres duplican a las mujeres en esta situación profesional (más de dos millones de hombres, frente a un millón cien mil mujeres en el 4T de 2021).
- En Canarias estos datos son inferiores: el trabajo autónomo supone solo el 13,5% del total de la población ocupada, y las distancias entre hombres y mujeres son de 5 puntos porcentuales (15,9% de hombres ocupados, 10,7% de las mujeres).
- El empleo por cuenta propia puede adoptar diversas formas. La EPA establece cuatro grupos:
  - 1. empleadoras y empleadores: mujeres y hombres que tienen su propio negocio o empresa y contratan a personas asalariadas trabajando en el mismo.
  - 2. empresariado sin personas asalariadas o personas trabajadoras independientes.
  - 3. miembro de cooperativa.
  - 4. ayuda familiar.



## Tipos de trabajo por cuenta propia. Canarias, nº absolutos, T4 2021



# Trabajo por cuenta propia

- ▶ Predomina el “autoempleo” frente al empresariado con trabajadores/as asalariados.
- ▶ Existe un paralelismo entre la participación de mujeres en el mercado laboral por cuenta ajena y la actividad empresarial: en los dos casos la presencia de las mujeres es menor que la de los hombres y parecen tener menor proyección profesional y mayor precariedad.

# Informe GEM 2020-2021

- GEM es un observatorio internacional que con carácter anual analiza el fenómeno emprendedor.
- Parte de tres fuentes de información: encuesta a la población de 18-64 años de edad (26.075 encuestas), entrevistas a 36 voces expertas nacionales y fuentes secundarias, con estadísticas provenientes de las principales fuentes.

MUESTRA TOTAL	SEXO		EDAD					ÁMBITO GEOGRÁFICO	
	HOMBRE	MUJER	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	RURAL	URBANO
26.075	12.987	13.088	2.687	4.560	6.507	6.561	5.760	3.579	22.496
100%	49,80%	50,20%	10,30%	17,50%	25,90%	16,00%	16,70%	13,70%	86,30%

# Indicadores

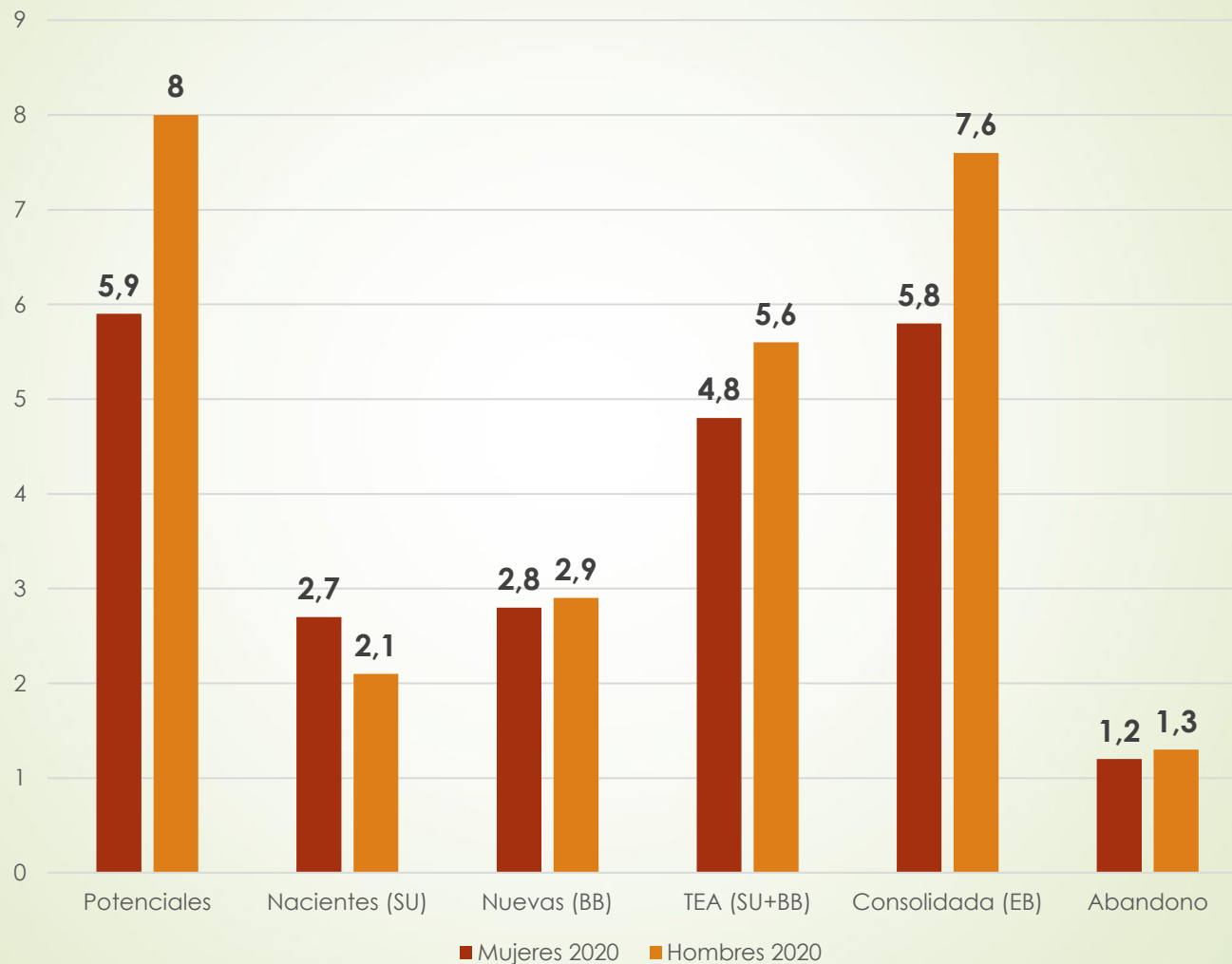
- ▶ A partir de estas fuentes se obtiene una visión global del emprendimiento en el Estado español, con tres tipos de indicadores:
  - ▶ Las percepciones de la población española de 18-64 años encuestada.
  - ▶ El porcentaje de la población española de 18-64 años involucrada en iniciativas emprendedoras de entre 0 y 3,5 años (*TEA, Total Entrepreneurial Activity*).
  - ▶ La distribución del TEA por distintas características de los negocios identificados (TEA como 100%).
  - ▶ El porcentaje de la población española de 18-64 años involucrada en iniciativas (intra)emprendedoras (*EEA, Employee Entrepreneurial Activity*).
  - ▶ La valoración media de los expertos sobre las condiciones del ecosistema emprendedor español (escala *Likert* 1-5).


En este informe se identifican las siguientes etapas del proceso emprendedor:



\*En terminología Global Entrepreneurship Monitor (GEM), Total Early-Stage Entrepreneurial Activity (TEA).

## Actividad emprendedora total (% población adulta 18-64 años) España, 2020 (GEM, 2021)





# Ellas y Ellos...

- ▶ El **nivel de renta** es un elemento diferenciador importante entre las emprendedoras y los emprendedores, tanto en el caso de los negocios nuevos como en el de los potenciales: los hombres presentan niveles de renta más altos que las mujeres.
- ▶ La edad es un elemento diferenciador entre las emprendedoras y los emprendedores, tanto en el caso de aquellos que tienen negocios nuevos, como en el de los que tienen negocios consolidados: los hombres están más presentes en categorías de edades más avanzadas que las mujeres.
- ▶ Las emprendedoras y los emprendedores presentan niveles de estudios muy parecidos en todas las categorías de negocios: potenciales, nuevos y consolidados.

# Tendencias 2020

- ▶ Considerando en un sentido amplio las diferentes fases del proceso emprendedor, que incluye también a las personas que tienen intención de emprender y a las que han abandonado una actividad empresarial, el porcentaje de mujeres es 5 puntos porcentuales inferior al de los hombres.
- ▶ Esta brecha es inferior a la que existe en la media de países de Europa y Norte América que es de 10 puntos.
- ▶ Las diferencias más marcadas se encuentran en el emprendimiento potencial y en el consolidado. Las mujeres tienen menor intención de emprender en los próximos tres años que los hombres (5,9% frente a un 8%) y el porcentaje de mujeres con negocios consolidados (más de tres años y medio de vida) se sitúa en un 5,8%, frente al 7,6% de los hombres.





# Tendencias 2020

- A pesar de que las mujeres siguen teniendo menor presencia en el proceso emprendedor, la brecha entre mujeres y hombres que tienen negocios de hasta 3 años y medio ha sufrido una paulatina disminución en los últimos años.
- Desde el 2013 la disminución se iba consolidando, y en 2019 esa brecha alcanzó su mínimo, siendo la ratio mujer/hombre de 0,95, próxima al 1.
- La crisis de la Covid-19 ha impactado en la tasa de emprendimiento de mujeres y hombres, si bien las emprendedoras se han visto más afectadas, lo que se ha manifestado en un aumento de la brecha de participación entre hombres y mujeres.



# Percepciones

- ▶ En 2020 las mujeres emprendedoras mantienen un perfil más conservador que los hombres. Perciben **menos oportunidades** (14,4%), tienen **más miedo al fracaso** (54%) y **valoran menos favorablemente la cultura emprendedora de su entorno**. La TEA femenina se resiente más en este año de crisis y frena su tendencia ascendente.
- ▶ Para las iniciativas TEA, la motivación de crear riqueza o una renta muy alta es menos acentuada en las mujeres que en los hombres (27,6% frente a un 41%). Mujeres y hombres emprenden en la misma medida cuando lo hacen para continuar con una tradición familiar.

# Empresas de Mujeres

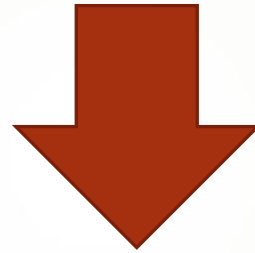
- ▶ Una de cada dos emprendedoras desarrolla actividades de negocio que guardan relación con la prestación de servicios y el comercio de bienes de consumo.
- ▶ Alrededor de un 80% de la actividad económica impulsada por las nuevas empresas de mujeres se concentra en los sectores de servicios, estando un 53% de estas actividades en el comercio dirigido a consumidores finales. Un 16% de las mujeres emprenden en el sector industrial. Y no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en el sector extractivo.
- ▶ Tienen menos personas empleadas: El 57% de las empresas nuevas se ponen en marcha sin ningún empleado. Así mismo, una de cada 3 empresas creadas por mujeres genera entre 1 y 5 empleos; el 10% de ellas contratan a más de 6 empleados.
- ▶ Tienen un volumen de facturación menor.
- ▶ La puesta en marcha y el desarrollo de las empresas creadas por mujeres requiere un promedio de 67.279 euros, un 11% menos que las iniciativas promovidas por hombres. El mayor esfuerzo económico lo realizan las propias emprendedoras al aportar el 66% de los fondos necesarios. La siguiente fuente de financiación es la bancaria, pero con un peso menor que en el caso del emprendimiento masculino. Este menor acceso a la financiación bancaria se ve compensado por una mayor financiación de familiares, amigos, subvenciones, ayudas y crowdfunding.
- ▶ Las empresarias participan en las redes del empresariado en menor medida que los empresarios. (Instituto de la Mujer, 2010)

# Trabajo doméstico y de cuidados: el “suelo pegajoso”

Segunda parte

Economía =  
Mercados

Trabajo = Empleo



Economía

Mercados

Trabajo

Empleo

Fuente: Pérez Orozco, 2013

# Trabajo doméstico-familiar

(Torns, 2008)

- Dificultad para su definición, su contenido o su valor.
  - actividades destinadas a atender y cuidar del hogar y la familia
  - aportador de bienestar cotidiano de las personas: pieza clave del bienestar de la sociedad.
- Contenidos:
  - actividad que tiene como escenario físico y simbólico la familia
  - tiene como resultados más inmediatos: facilitar la disponibilidad laboral de los masculinos adultos del hogar-familia y proporcionar bienestar cotidiano a los convivientes del núcleo familiar.
  - tareas “evidentes”: compra, limpieza, preparación de alimentos, cuidado y atención de criaturas y personas dependientes.
  - tareas menos “evidentes”: *management familiar*, representación conyugal, mediación emocional o entre los servicios y la familia.
- Agentes mayoritarios: las mujeres en las sociedades urbanas e industriales.
- Relaciones “laborales”:
  - subordinación de las mujeres, *absentismo* masculino.
  - trabajo no remunerado, no se reconoce como trabajo, y cuando sí se reconoce como tal se infravalora.
  - actividad constante, a lo largo de todo el ciclo vital.
  - constituye un elemento fundamental del bienestar en la vida cotidiana de las personas.



# Nuevas preguntas (Pérez Orozco, 2013)

- ▶ “¿Cómo medir todo aquello que no mueve dinero, que carece de esa “bendición” de disponer de una unidad natural de medida, el dinero, que permite dar mediciones aparentemente exactas y neutrales?”
  - ▶ Medición en términos monetarios de los trabajos no pagados: “Cuentas satélite”
  - ▶ Medición de los usos del tiempo: Encuestas de Usos del Tiempo.



# Mediciones de los usos del tiempo

- ▶ Encuestas de usos del tiempo: averiguan **cómo reparten diariamente las personas su tiempo entre distintas actividades.**
- ▶ En primer lugar, se establece un listado de las posibles actividades que puede realizar una persona a lo largo del día y se calcula cuánto tiempo se dedica a ellas. Hay dos formas principales para captar ese tiempo:
  - ▶ ***Los diarios de actividad***
  - ▶ ***Módulo de usos del tiempo en las encuestas de hogares***



# Encuesta de uso del tiempo (INE, 2010)

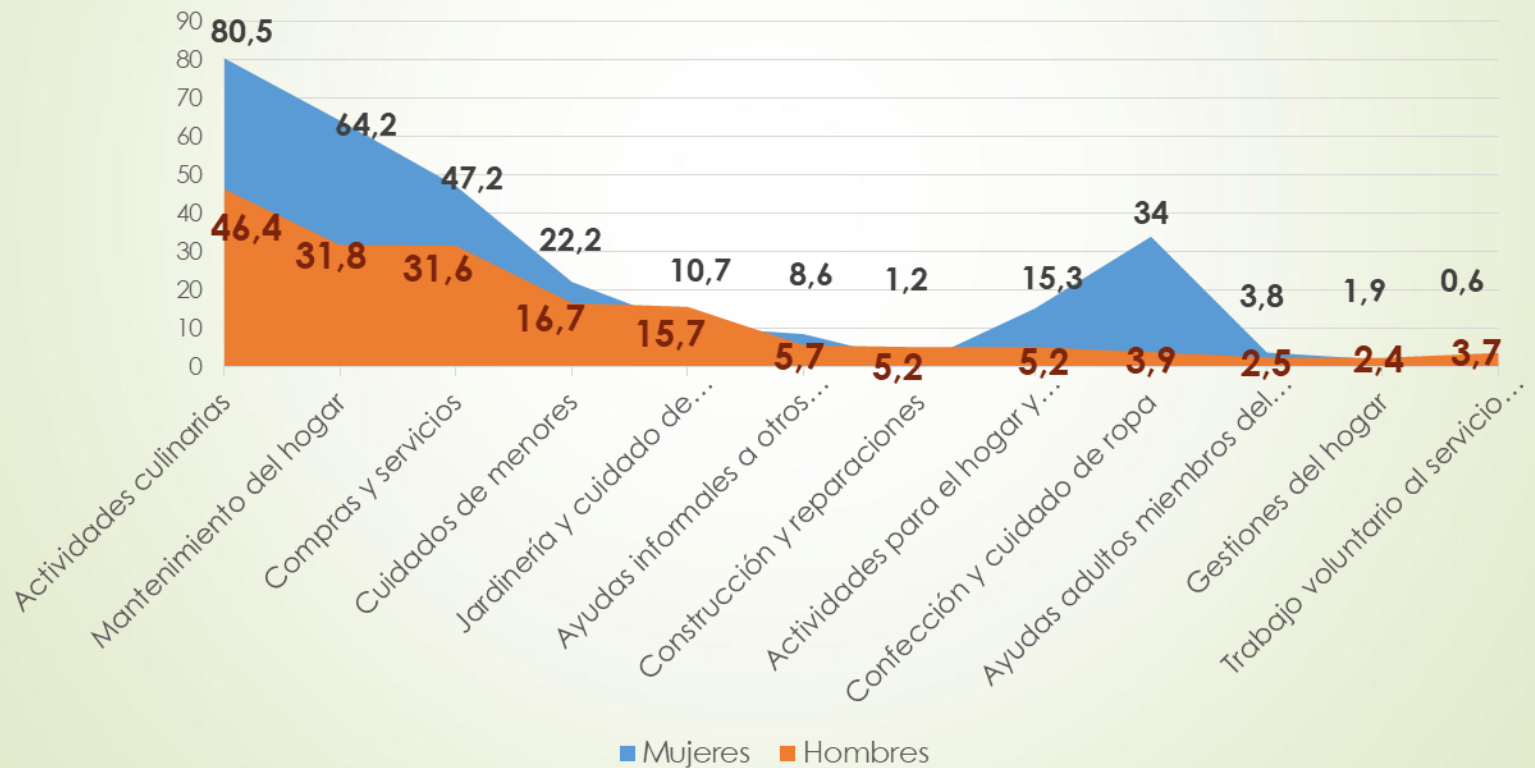
Distribución de actividades en un día promedio según actividades principales y sexo.

Canarias, 2009-2010 Unidades: promedio de tiempo en horas y minutos

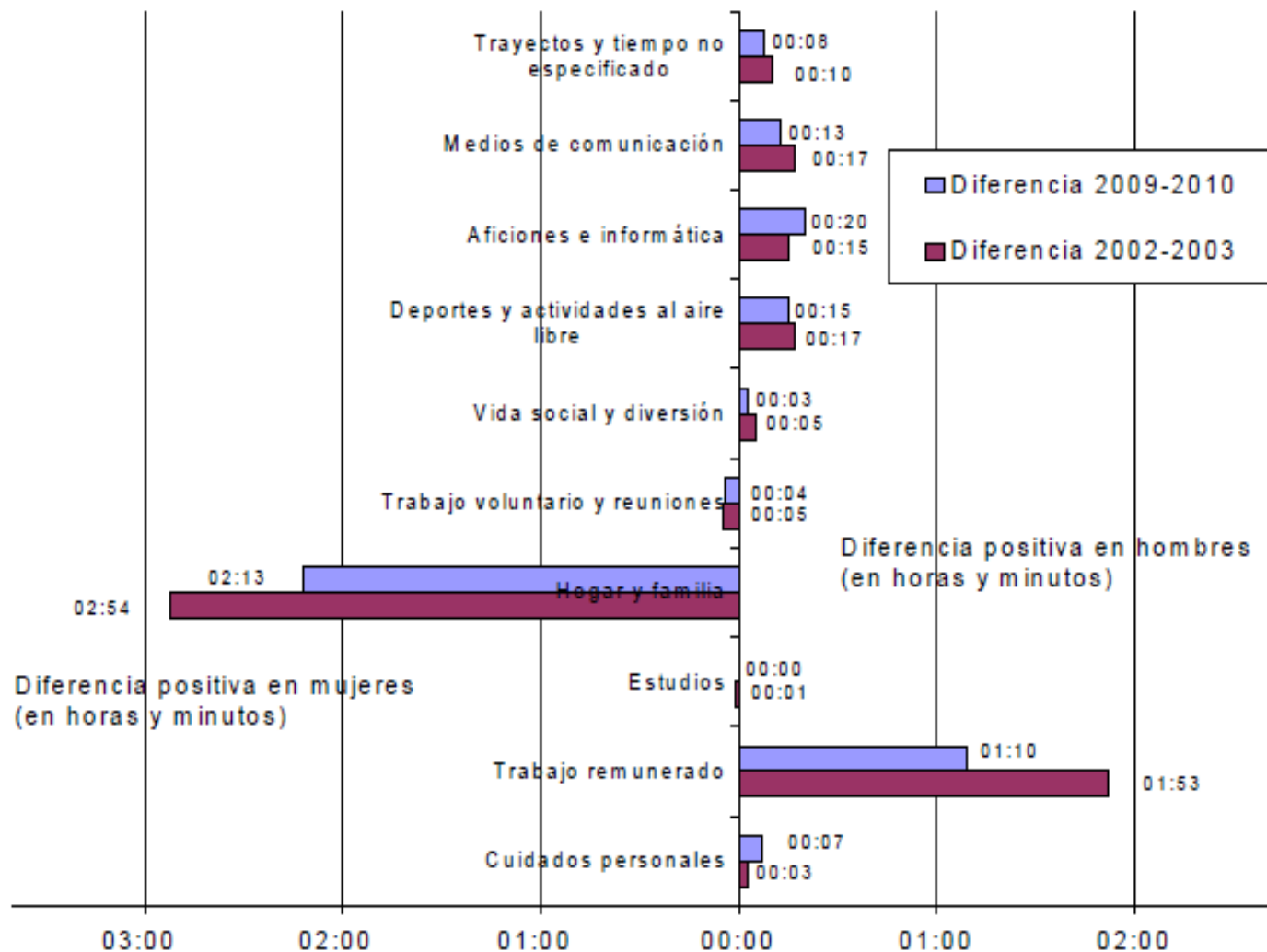
	Cuidados personales	Trabajo remunerado	Estudios	Hogar y familia	Trabajo voluntario y reuniones	Vida social y diversión	Deportes y actividades al aire libre
<b>Total</b>	11h 15'	7h 6'	4h 52'	3h 36'	1h 55'	1h 55'	1h 58'
<b>Hombres</b>	11h 14'	7h 17'	5h 41'	2h 35'	2h 7'	2h 30'	2h 15'
<b>Mujeres</b>	11h 16'	6h 54'	4h 5'	4h 27'	1h 44'	1h 47'	1h 37'

# Trabajos no remunerados: ¡y nos llaman inactivas y absentistas!

% Personas por sexo que realizan actividades de trabajo no remunerado (España, 2010)

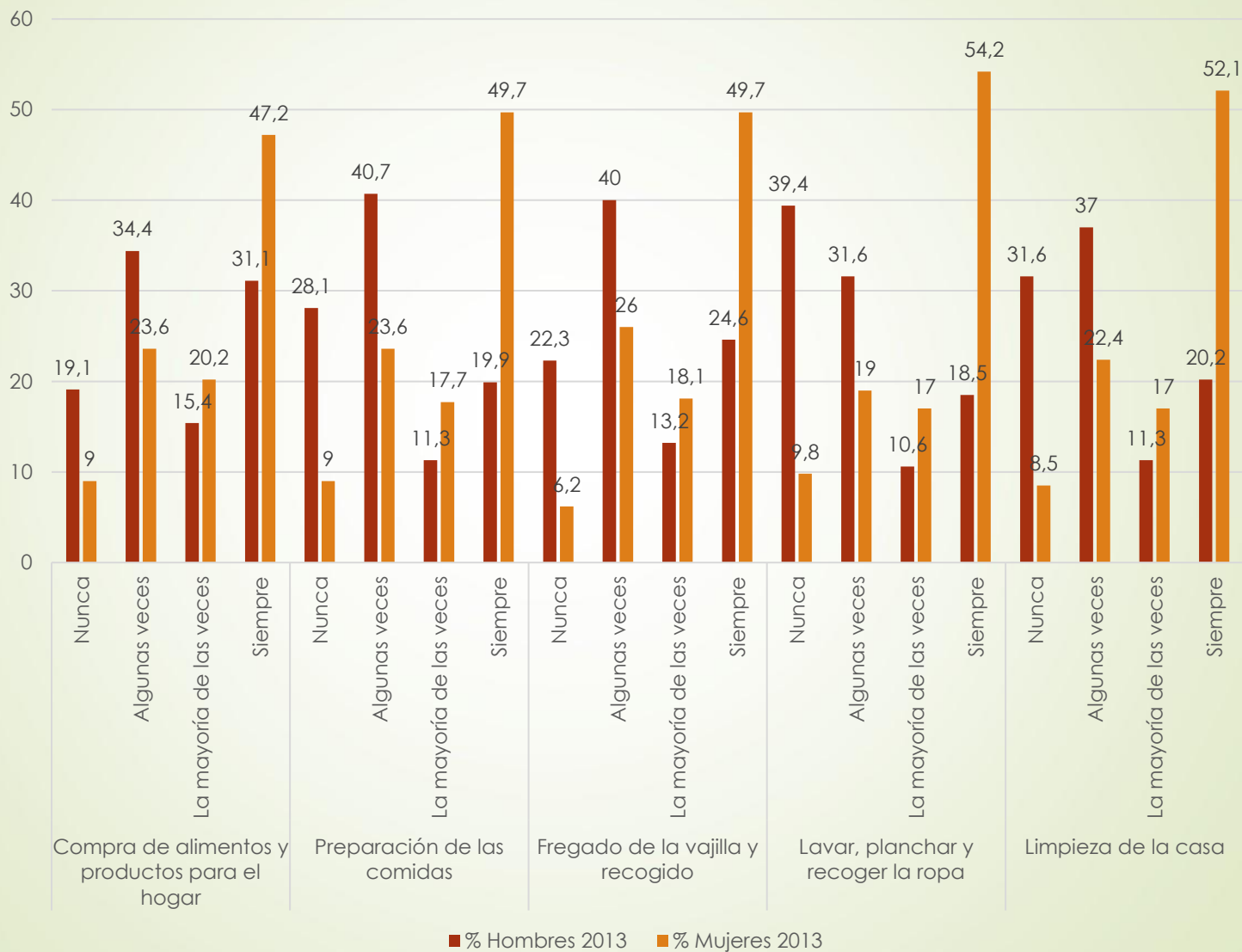


# Diferencias en horas y minutos de la distribución de actividades en un día promedio por sexo. Años 2002-2003 y 2009-2010

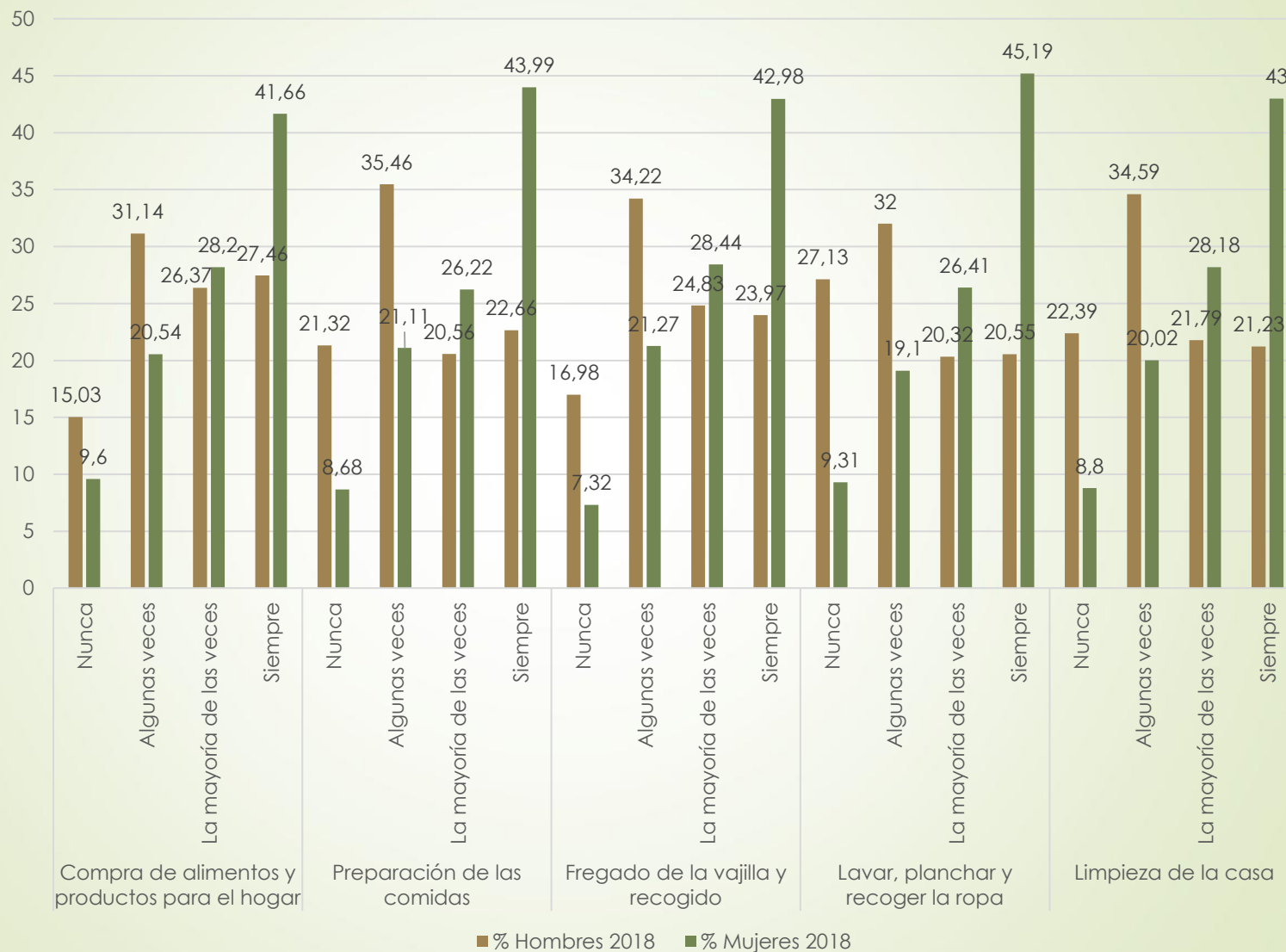


Fuente: Encuesta de Usos del Tiempo INE (2013)

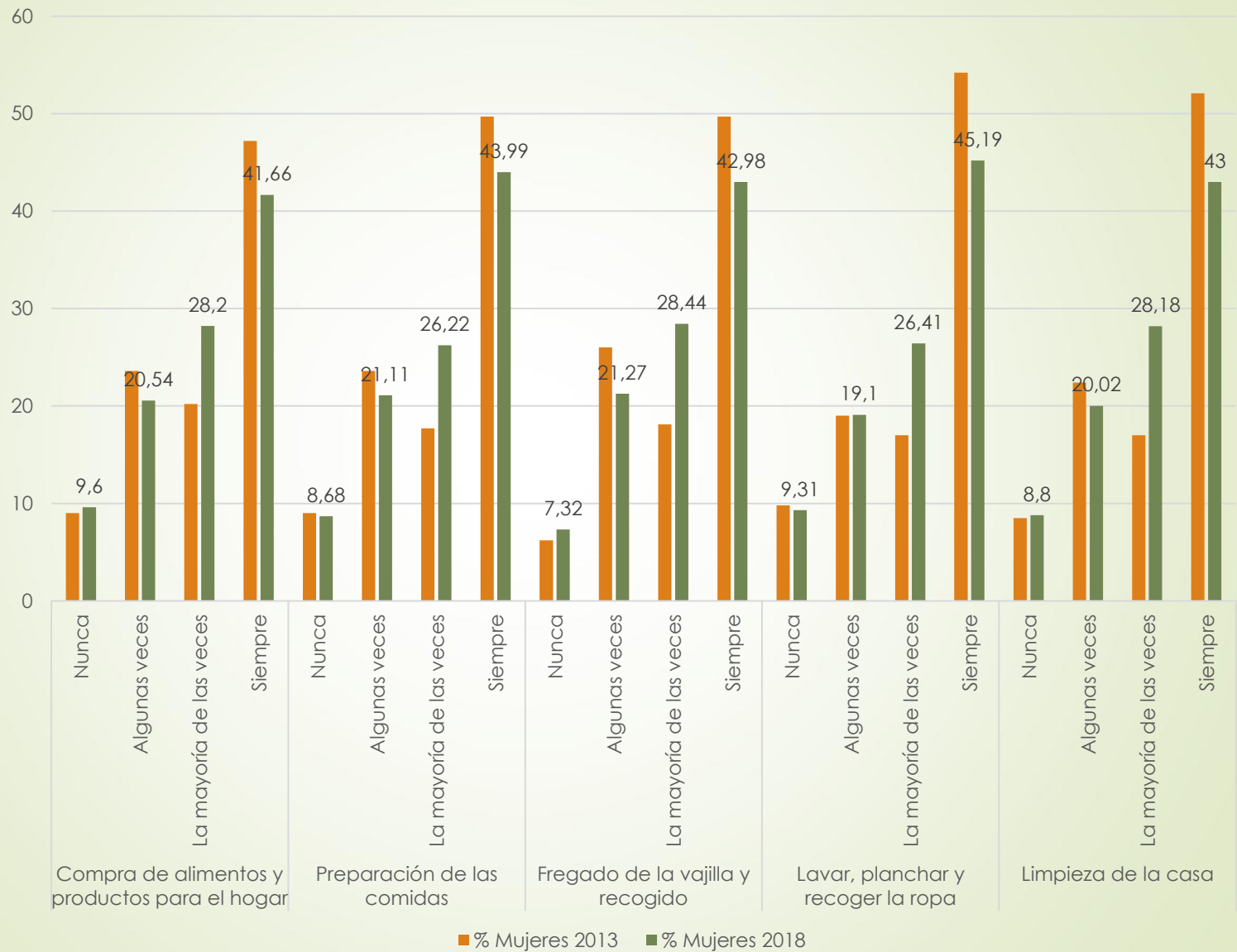
## Población de 16 y más años según participación en tareas del hogar por sexo. Canarias, 2013 (%) (ISTAC, 2013)



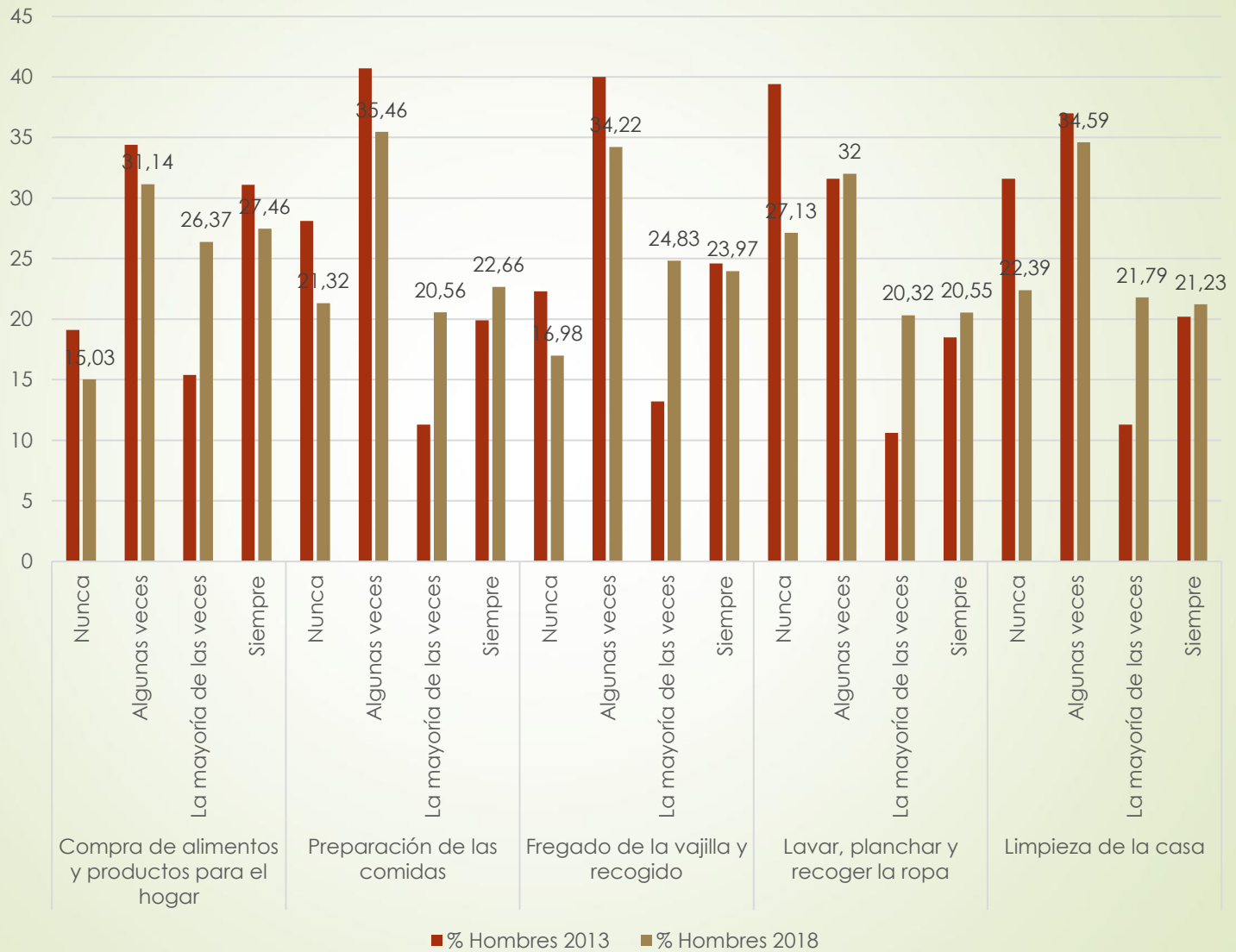
## Población de 16 y más años según participación en tareas del hogar, por sexos. Canarias, 2018 (%) (ISTAC, 2018)



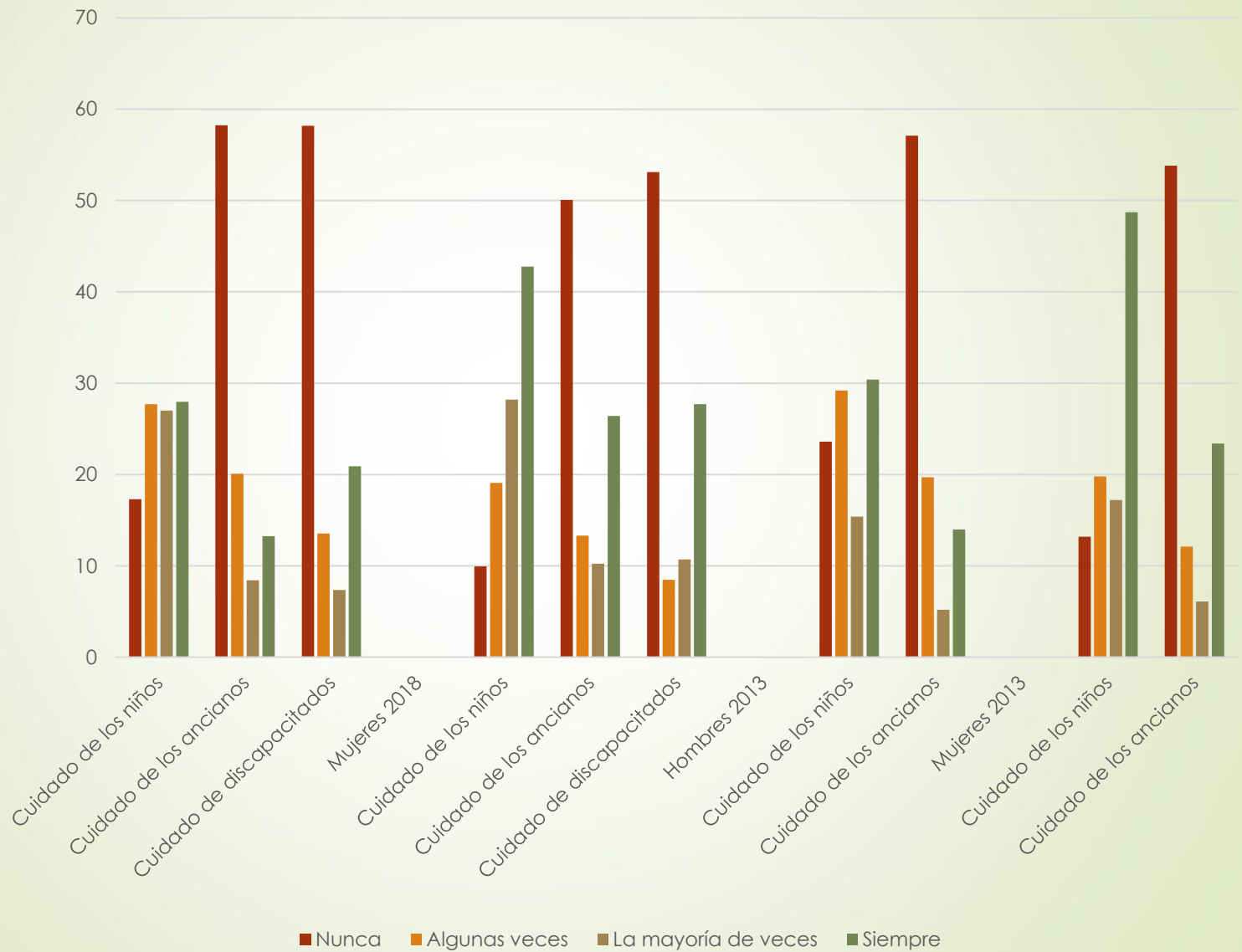
## Mujeres de 16 años y más según participación en tareas del hogar. Canarias 2013/2018 (%) (ISTAC, 2018)



## Hombres de 16 y más años según participación en tareas del hogar. Canarias, 2013 y 2018 (%) (ISTAC, 2018)

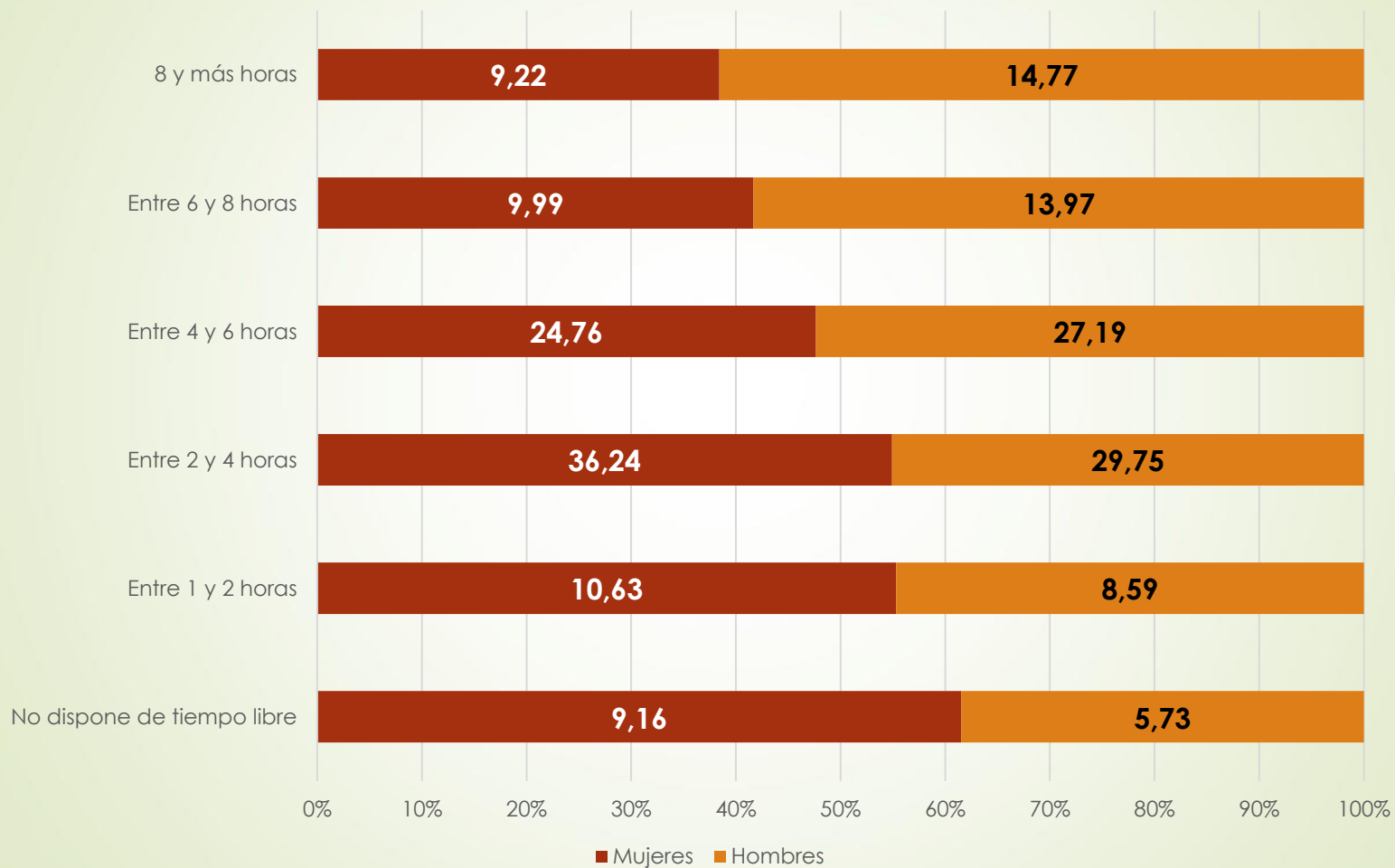


Población de 16 y más años por sexo según frecuencia de participación en tareas de cuidados. Canarias, 2013 y 2018 (%)  
(ISTAC, 2018)

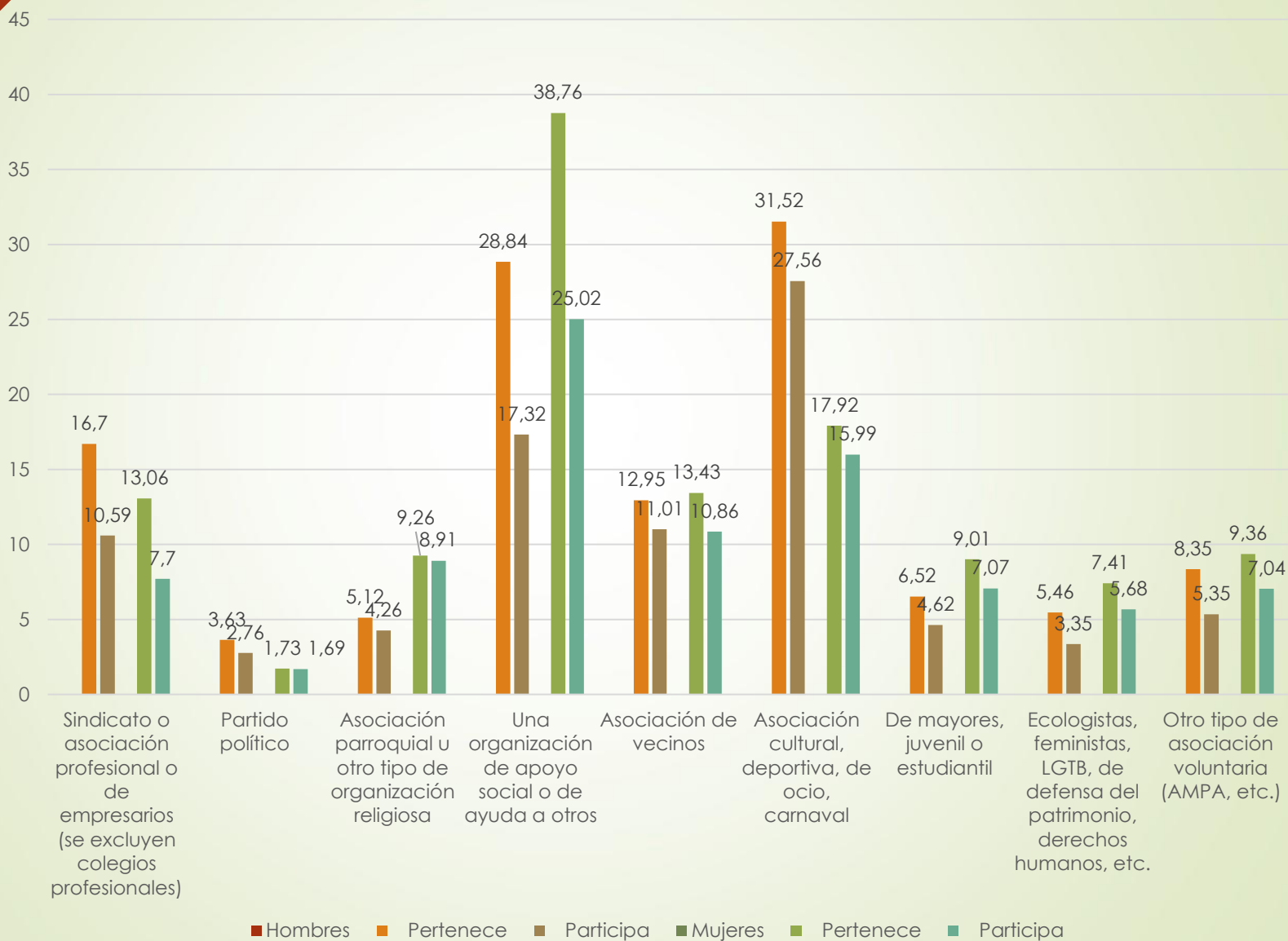




Tiempo libre disponible diario. % Población de 16 y más años por sexo. Canarias, 2013 (ISTAC; 2013)



## Personas de 16 o más años por sexo según pertenece o participa en diversas asociaciones. Canarias, 2018 (%) (ISTAC, 2018)



# Excedencia por cuidados familiares. España 2005, 2010, 2015 (INE,2016)

Permisos, excedencias y prestaciones por cuidado. España y Canarias (varios años)				
		2020	2010	2005
% Mujeres con excedencia por cuidado de hijos/as	España	89%	95,5%	96,7%
	Canarias	87,8%	90,5%	92,6%
% Mujeres con excedencia por cuidado de familiares	España	80,4%	85,5%	84,4%
	Canarias	70,9%	73,4%	64,9%
		2018	2010	
Nº de permisos y prestaciones por paternidad	España	256.619	275.637	
	Canarias	8.976	9.110	
Nº de permisos y prestaciones por maternidad	España	252.932	332.557	
	Canarias	9.271	11.259	
Nº de transferencias del permiso de maternidad	<b>2018</b>	<b>Comparten</b>	<b>No comparten</b>	
	España	1.297	117.427	
	Canarias	56	4.501	

# Iceberg



## Para la reflexión...

- El trabajo doméstico pone en evidencia las falacias del mercado:
  - El trabajo no es una mercancía: “El trabajo no es más que la actividad económica que acompaña a la propia vida –la cual, por su parte, no ha sido producida en función de la venta, sino por razones totalmente distintas.” (Polanyi, 1989)
- El trabajo-mercancía se apoya en una organización social y económica que utiliza el trabajo no mercantil de las mujeres, que no se lleva a cabo en términos racionales.
- Se presiona por la debilitación del apoyo del Estado –a través de los servicios públicos- a muchas de las funciones de cuidado que desempeñan gratuitamente las mujeres.
- La reducción de la cobertura social afecta a los sectores más necesitados de políticas y acciones positivas que faciliten su igualdad y el acceso a la autonomía.

## Para reflexionar...

- La economía desregulada está efectivamente “incrustada” en una sociedad que no funciona desde las leyes del mercado en todas y cada una de las necesidades del propio sistema: el mercado se apoya en los afectos, las divisiones sexuales del trabajo, el poder, la violencia...supuestamente factores “exógenos” al mismo.
- El movimiento feminista y la economía feminista ponen en evidencia que la desregulación se apoya en mecanismos de protección social injustos, contrarios a las libertades y derechos de las mujeres.

## Para la reflexión...

- Tendencias imperantes a la desregulación en el ámbito mercantil del trabajo, con efectos ambivalentes: más igualdad, pero en el deterioro del trabajo masculino junto con el de las mujeres, que constituyeron uno de los primeros colectivos con los que se “experimentó” la desregulación en el mercado laboral, junto con el reforzamiento de las condiciones de dominación en el ámbito social (el trabajo de cuidados).
- Se han gestado algunas formas de protección social en el mercado laboral, pero sigue pendiente la organización social del cuidado y, sobre todo, persisten pautas socioculturales que legitiman y sustentan la tolerancia social de la discriminación y subordinación de las mujeres, en el ámbito del cuidado, del mercado, de la política.
- La economía sigue dando la espalda a la **sostenibilidad de la vida**.

# Bibliografía

- Aslaksen, J. (1999), "Gross Domestic Product" en Peterson, Janice y Lewis, Margaret (eds.) (1999), *The Elgar Companion to Feminist Economics*, Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar Pub., págs. 411-7
- Benería, L. (1988), "Conceptualizing the Labour Force: the Underestimation of Women's Economic Activities" en Pahl, R. E. (ed.) (1988), *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches*, Basil Blackwell, págs. 372-91.
- Budlender, D. (2008), "The Statistical Evidence on Care and Non-Care Work across Six Countries", *Gender and Development Programme Paper, num. 4*, [www.unrisd.org](http://www.unrisd.org)
- Carrasco, C. (2001): "Hacia una nueva metodología para el estudio del tiempo y el trabajo", *Taller Internacional Cuentas Nacionales de Salud y Género 18 y 19 de Octubre 2001*, Santiago de Chile. OPS/OMS – FONASA, <http://158.109.129.18/centreantigona/docs/articulos/Hacia%20una%20nueva%20metodolog%C3%ADa%20para%20el%20estudio%20del%20tiempo%20y%20%20del%20trabajo.pdf>
- Carrasco, C. y Domínguez, M. (2003): "Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos", *Revista de Economía Crítica*, nº 1, Abril, pp. 129-152.  
[http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n1/8\\_genero\\_usos\\_tiempo.pdf](http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n1/8_genero_usos_tiempo.pdf)



# Bibliografía

- ▶ Dun & Bradstreet/Grupo CESCE (2022): *Presencia de las mujeres en la empresa española, 2021*, [mujeres2021.pdf \(informa.es\)](#)
- ▶ Durán, M. Á. (1995), "Invitación al análisis sociológico de la contabilidad nacional", *Política y Sociedad*, 19, págs. 83-99, disponible en <http://revistas.ucm.es/cps/11308001/articulos/POSO9595230083A.PDF>
- ▶ Fraser, N. (1996): "Redistribución y reconocimiento: hacia una visión integrada de la justicia de género", *Revista Internacional de Filosofía Política*, nº 8, pp. 18-40. <http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/bibliuned:filopoli-1996-numero8/demo:Collection/view>
- ▶ GEM España (2021): *Informe GEM España 2020-2021*, [GEM España - GEM España \(gem-spain.com\)](#)
- ▶ GEM España (2021): *Emprendimiento de mujeres en España. Análisis con datos de GEM 2020*, [Emprendimiento y la mujer - OneDrive \(sharepoint.com\)](#)
- ▶ Hidalgo Vega, A.-Pérez Camarero, S.- Calderón Milán, M.J. (2007): "La discriminación laboral de la mujer: una década a examen", Madrid, Instituto de la Mujer/Universidad de Castilla-La Mancha.
- ▶ Instituto de la Mujer (varios años): "Las Mujeres en Cifras", [http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678206&language=ca\\_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ\\_Estadisticas](http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678206&language=ca_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Estadisticas)

# Bibliografía

- ▶ INE (2003): “Cuenta Satélite de España 2003”, [http://www.ine.es/docutrab/empleotiempo/cuen\\_tiempo03.pdf](http://www.ine.es/docutrab/empleotiempo/cuen_tiempo03.pdf)
- ▶ Instituto Nacional de Estadística (varios años): “Encuesta de Población Activa” (varios años): <http://www.ine.es/>
- ▶ Instituto Nacional de Estadística (2011): “Mujeres y hombres 2011”, [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout).
- ▶ ISTAC, 2013 y 2018: Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida, [Condiciones de Vida \(gobiernodecanarias.org\)](http://gobiernodecanarias.org)
- ▶ Ministerio de Educación y formación profesional (2019): sistema estatal de indicadores de la educación 2019, <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/indicadores/sistema-estatal.html>
- ▶ Pérez Orozco, A. (2013): “Mediciones alternativas del bienestar y el trabajo”, Sesión 5 del Curso “Género y Economía”, Ecuador, FLACSO. <http://www.flacsoandes.org/generoycultura/wp-content/uploads/2011/04/sesion5.pdf>
- ▶ SEPE (2019): Estadísticas de prestaciones por desempleo, <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/estadisticas-prestaciones/informe-prestaciones.html>
- ▶ Torns, T. (2008): “El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico metodológicas desde la perspectiva de género”, *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, nº 15, enero-junio, pp. 53-73.