



# Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir

*Employment discrimination and care work: the right of young  
women not to choose*

Bibiana Medialdea

Recibido: 05/01/2016

Aceptado: 07/10/2016

## RESUMEN

La desigualdad entre hombres y mujeres persiste en el mercado laboral español, según muestran todos los indicadores disponibles. La discriminación que sufren las mujeres no es casual ni cultural, sino consecuencia directa de su especialización social en el trabajo de cuidados y otras tareas domésticas. La división sexual sobre la base del modelo hombre proveedor (especializado en el empleo) y mujer cuidadora (máxima responsable de las cargas domésticas), causa última de la desigualdad en el empleo, se origina y se consolida al final de la juventud. Identificar la causa y la franja de edad en la que se manifiesta permite formular propuestas concretas de intervención a favor de la igualdad laboral.

**Palabras clave:** desigualdad, mercado laboral, división sexual del trabajo, juventud, maternidad/paternidad

## ABSTRACT

Inequality between men and women persists in the Spanish labor market, as shown by all available indicators. Discrimination against women is not accidental nor cultural but a direct result of their specialization in social care work and other household chores. The sexual division based on the male breadwinner model (specialized in employment) and female caregiver (maximum charge of domestic loads), ultimate cause of inequality in employment, originates and is consolidated at the end of youth. Identify the cause and the age in which it manifests itself allows making concrete proposals for action in favor of employment equity.

**Keywords:** inequality, labour market, sexual division of labor, youth, maternity/paternity

Bibiana Medialdea es doctora en Economía por la Universidad Complutense de Madrid. Profesora en el Departamento de Economía Internacional y Desarrollo de la Universidad Complutense de Madrid (Madrid, España). Correo electrónico: [bibiana@ccee.ucm.es](mailto:bibiana@ccee.ucm.es) ID: <http://orcid.org/0000-0002-0627-661X>

**Cómo citar este artículo:** Medialdea, B. (2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1 (1), 90-107. doi: <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1792>

## 1. INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

Según confirman todos los indicadores disponibles, mujeres y hombres ocupan posiciones asimétricas en el mercado laboral, lo cual resulta en una discriminación económica relevante para las primeras. Es un hecho que dicha asimetría, base de la discriminación, responde a elementos socialmente contruidos y, por tanto, perfectamente modificables. Podría pensarse que cuando una realidad modificable no se cambia es porque hay una voluntad expresa de permanencia. Sin embargo, según las encuestas más fiables, la ciudadanía española aspira mayoritariamente a una sociedad igualitaria: según el CIS (2010), el 72% de la población prefiere el modelo de familia igualitario, aquel en el que ambos miembros trabajan fuera de casa y se reparten las tareas del hogar. Las opciones de familias “*tradicionales*”, sin embargo, son elegidas de modo minoritario: un 11% prefiere que un solo miembro tenga empleo y el otro se haga cargo del cuidado del hogar y de los hijos, mientras que un 15% opta porque uno de los miembros tenga un empleo de menor dedicación para así especializarse en las tareas familiares. Una realidad económica paradójica, contraria a la voluntad de la mayoría de la población, invita a plantearse algunos interrogantes: ¿Cuál es la causa que explica la persistencia de la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral? ¿Qué papel juega la juventud en la generación de esas desigualdades? ¿Existen mecanismos para superarlas?

Tras constatar, en el siguiente apartado, la persistencia de la desigualdad de género en el ámbito laboral, tratamos de responder a esas preguntas mediante el planteamiento de dos hipótesis.

La primera plantea, en el tercer apartado del texto, que la desigualdad sexual en el empleo no es un fenómeno casual ni de tipo cultural, sino una pieza clave dentro de la vigente organización social del trabajo. En otras palabras, defendemos que la desigualdad laboral es resultado de la división sexual del trabajo. El que las mujeres se inserten de forma subalterna en el mercado

---

<sup>1</sup> Una primera versión de este trabajo fue presentado y sometido a discusión en el V Congreso de Economía Feminista (Vic, Barcelona, Julio de 2015).

laboral es la contrapartida a su especialización en los trabajos que se desarrollan en el hogar (trabajo de cuidados y otras cargas domésticas). Argumentaremos que un análisis del mercado laboral capaz de explicar la profunda segmentación sexual que lo caracteriza sólo es posible si se analiza de forma conjunta la organización de todos los trabajos, tanto los que se llevan a cabo en el ámbito familiar como en el mercado laboral.

La segunda hipótesis que planteamos, y que desarrollamos en el cuarto apartado, es que la división sexual del trabajo que explica la desigualdad en el empleo surge y se consolida al final de la juventud. Precisamente, como veremos, en la franja de edad en la que la mayoría de las personas tienen descendencia. El análisis de algunos indicadores claves señala que los primeros años de la treintena juegan un papel decisivo en la especialización de hombres y mujeres en el mercado laboral y el trabajo de cuidados respectivamente. Es en ese momento cuando las jóvenes inician una senda laboral diferenciada respecto a sus compañeros, y que determina una trayectoria futura de menores ingresos y derechos.

El hallazgo, que por un lado resulta desalentador en la medida en que indica que la desigualdad no es un vestigio del pasado en trance de desaparición, sino que en las condiciones actuales persistirá en las nuevas generaciones, nos señala también un ámbito estratégico para la intervención en pro de la igualdad. Dedicamos el quinto y último apartado a señalar los principales ejes de medidas en esa dirección.

## **2. DESIGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Tanto el acceso al empleo como las condiciones laborales registran una marcada y persistente diferenciación sexual. Las mujeres tienen menor presencia en el mercado laboral (no se insertan o se ausentan por largas temporadas), se concentran en ramas y niveles específicos peor valorados (segregación horizontal y vertical) así como en la economía informal, y registran, sistemáticamente, peores condiciones de trabajo.

El primer rasgo que define la posición asimétrica de las mujeres en el mercado laboral es su menor participación. La inserción laboral de las mujeres españolas ha sido un proceso tardío, veloz e irreversible, como demuestra que su tasa de actividad haya pasado del 28,5% al 53,9% entre 1985 y 2014<sup>2</sup>. La diferencia, no obstante, sigue siendo acusada: en 2008<sup>3</sup> las tasas de actividad masculina y femenina registraban 20 puntos porcentuales de diferencia (69,5% frente a 50,9%)<sup>4</sup>. Por otro lado, el desempleo también aparta del mercado laboral a las mujeres en mayor proporción que a los hombres, lo que se traduce en tasas de desempleo superiores. Transitoriamente, entre finales de 2008 y finales de 2012 las tasas de desempleo se igualaron como consecuencia del mayor impacto inicial de la crisis sobre sectores laborales altamente masculinizados. Pero en 2013 el desempleo femenino vuelve a escalar frente al masculino, de forma que en el tercer trimestre de 2015 alcanza el 22,7% (frente al 19,9%).

El tipo de participación en el mercado laboral también tiene un fuerte componente sexual. Una de sus manifestaciones es la segregación ocupacional. La de tipo horizontal consiste en la concentración de las trabajadoras en ocupaciones relacionadas con los cuidados, la limpieza y las tareas administrativas. Este rasgo se confirma por el alto índice de feminización de las actividades sanitarias y servicios sociales (76,7%), educación (67,6%) y otros servicios (64,2%) (Torns y Recio, 2012). El efecto de la segregación horizontal sobre las condiciones laborales es directo: sistemáticamente se comprueba que entre las actividades con salarios más bajos aparecen las de mayor índice de feminización (Murillo y Simón, 2014). La segregación vertical, por su parte, implica una mayor concentración del empleo femenino en los escalones inferiores de la jerarquía empresarial, con presencia marginal en los mayores niveles de autoridad y reconocimiento. Las expresiones “*techo de cristal*” y “*suelo*

---

2 Si no se indica lo contrario la fuente de los datos es la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

3 En los casos en los que consideramos que la crisis distorsiona, porque altera de forma transitoria, la evolución de los indicadores analizados, priorizamos la referencia a los valores anteriores de la crisis. En este caso la crisis no interrumpe la tendencia al alza de la tasa de actividad femenina pero sí revierte, entendemos que coyunturalmente, la masculina.

4 El promedio de este diferencial es sustancialmente inferior en la UE, donde ronda los 15 puntos porcentuales.

*pegajoso*” se han popularizado para referirse a este fenómeno patente en la realidad laboral de nuestro país.

La especialización femenina en el tiempo parcial es otra característica definitoria de la diferenciación sexual del empleo. En 2008 el 22,5% de las mujeres empleadas tenía un contrato a tiempo parcial, situación que afectaba sólo a un 4,2% de los hombres contratados. La feminización del tiempo parcial es clara: el 79,4% de este tipo de contratos son para mujeres<sup>5</sup>, lo cual evidencia un rasgo estructural del mercado laboral español que, según veremos en el siguiente apartado, no puede ser explicado como mera suma de decisiones individuales. Otro rasgo de precariedad, la temporalidad de los contratos, está tan extendido en España que, aunque también registra sistemáticamente peores indicadores para las mujeres, no muestra una diferencia sexual tan relevante. No obstante, la diferencia entre mujeres y hombres con contrato temporal sobre el total de personas ocupadas es significativa, rondando los 5-6 puntos porcentuales (26,2% frente a 20,2% en 2008).

Como último rasgo decisivo de la desigual posición de mujeres y hombres en el mercado laboral destaca la persistencia de una brecha salarial que dista de ser anecdótica. En buena medida como causa de los rasgos citados previamente, lo cierto es que en 2012 según los datos del INE las trabajadoras en españolas cobraron, en promedio, casi un 24% (23,9%) menos que sus colegas masculinos<sup>6</sup>. Este diferencial viene ensanchándose en los últimos años, ya que en 2008 era del 21,9%. Las estimaciones de UGT (2015) son útiles para aproximar la dimensión de la discriminación salarial: tomando como referencia 251 días laborables al año, las mujeres españolas tendrían que trabajar 79 días adicionales al año para que su trabajo recibiera una retribución equivalente a la masculina. Expresado de forma alternativa, para alcanzar retribuciones equivalentes a las que reciben los hombres en 35 años, las mujeres deberían trabajar 46 años y medio.

---

5 La crisis ha supuesto un incremento mayor del tiempo parcial en los hombres (en 2014 el 7,6% de trabajadores tenían contrato parcial) que en las mujeres (26,1%), lo que ha reducido levemente y probablemente de forma transitoria el índice de concentración femenina de la parcialidad (74,1%).

6 Aproximamos este indicador a partir de los datos de ganancia media anual por trabajador que publica el INE en su Encuesta Anual de Estructura Salarial.

7 2012 es el último año disponible.

La discriminación laboral que sufren las mujeres tiene un impacto directo sobre sus condiciones de vida y su independencia económica (Del Río *et al.*, 2008). Por ejemplo, las peores condiciones laborales impactan sobre las prestaciones, lo que explica que en 2010 tres de cada cuatro personas desempleadas sin prestación fueran mujeres. Dado que las bases de cotización determinan las prestaciones de desempleo, y que las cotizaciones femeninas son más reducidas, las desempleadas reciben en promedio en torno a cinco euros diarios menos que los desempleados. La precariedad laboral también es determinante de las condiciones de vida futuras: mientras que la pensión masculina en 2010 registraba un promedio de 971,9 euros, la femenina no llegaba al 62%: 597,2 euros (CES, 2012). Tampoco se puede obviar que la doble presencia femenina (en el empleo y como responsables principales de los cuidados familiares) se asocia con peores condiciones de salud (Burin *et al.*, 1990; Artazcoz, 2002).

### 3. LA CLAVE DE LA DESIGUALDAD EN EL EMPLEO: LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La causa fundamental que explica la constatada asimetría entre hombres y mujeres en el mercado laboral es su también asimétrica posición respecto a la carga de trabajo de cuidado y otras tareas domésticas<sup>s</sup>. En efecto, junto a la persistencia de la discriminación en el empleo hay que constatar un hecho fundamental y también persistente: las mujeres todavía dedican del orden del doble de tiempo que los hombres a este tipo de tareas. La división sexual del trabajo es un dato básico a la luz del cual cobran sentido la realidad laboral que venimos describiendo (Ezquerro, 2011; Torns, 2011; Torns y Recio, 2012; Pazos, 2013; Del Río y Alonso, 2013).

Aunque aportaremos informaciones complementarias, un análisis atento de la información que publica la EPA es suficiente para contrastar dicha hipótesis. Son particularmente esclarecedores los datos sobre las causas de la mayor tasa

---

<sup>s</sup> Tengamos en cuenta que en 2011 casi el 43% de las trabajadoras española tenían titulación universitaria, frente al 34% de los varones (Del Río y Alonso, 2013). La cualificación no explica, parece claro, el diferencial de ingresos y condiciones laborales que acabamos de constatar.

de inactividad y concentración en el tiempo parcial de las mujeres, según hemos vistos dos aspectos claves en la diferenciación sexual del mercado laboral.

En primer lugar, la inactividad masculina y femenina presentan patrones claramente diferenciados y que reflejan nítidamente el reparto sexual del trabajo. Según los datos de la EPA, mientras las principales causas de inactividad masculina son los estudios y la enfermedad o incapacidad, ambas razones de tipo personal, la inactividad femenina se explica mayoritariamente por las responsabilidades familiares. Así, si la mitad (el 45,1%) de las mujeres que descartan buscar empleo identifica sus "*labores del hogar*" como la causa de su inactividad, este motivo es alegado por una proporción marginal de los inactivos, el 4,9%. Cabe destacar, por tanto, que mientras el trabajo en el hogar es la principal causa que explica la no participación de las mujeres en el mercado laboral, el primer motivo de los hombres es encontrarse jubilado o prejubilado (61%), situación que afecta tan sólo al 17,5% de las inactivas.

Por otro lado, interrogadas por el motivo concreto de "*no búsqueda de empleo*", el 7,3% de mujeres inactivas alegan el cuidado de otras personas (frente al 0,4% de los hombres) y el 23,6% otras obligaciones personales o familiares (frente al 1,5%). Este patrón dual, en el que la mayoría de las mujeres que descartan entrar en el mercado laboral lo hacen porque se ocupan de otros trabajos en el hogar, frente a la mayor parte de los hombres que lo hacen por haber concluido ya su trayectoria laboral, es indicativo de cómo la división sexual del trabajo configura las posiciones laborales en función del sexo.

Un patrón muy similar se encuentra al estudiar las causas por las que las personas con contrato a tiempo parcial optan por esta modalidad contractual. Mientras que un 17,5% de las empleadas a tiempo parcial identifica el "*cuidado de niños, enfermos, incapacitados o mayores*", como causa de su inserción laboral parcial, este motivo afecta sólo al 1% de los hombres. A su vez, "*otras obligaciones personales o familiares*" es el motivo alegado por el 12,9% de las

---

9 Son datos de 2008. Los correspondientes a 2014 son 38,4% para las mujeres y 6,6% para los hombres. Por otro lado conviene destacar que la proporción de mujeres que permanecen inactivas por causas familiares es de las más elevadas de la UE (Del Río y Alonso, 2013).

trabajadoras a tiempo parcial y el 2,9% de los trabajadores de este tipo. La especialización femenina en las tareas de cuidados aparece de nuevo clave para explicar la diferenciación sexual respecto a la duración de la jornada laboral: en conjunto un 30,4% de las mujeres identifican este motivo como causa de su contrato parcial frente a un exiguo 3,9% de los hombres.

Hay información complementaria que confirma la vigencia del reparto sexual del trabajo en la sociedad española actual: las encuestas del tiempo revelan que los hombres dedican 2 horas y 32 minutos al día a actividades clasificadas como “hogar y familia”, mientras que las mujeres dedican 4 horas y 29 minutos. Como contrapartida, los primeros dedican 7 horas y 55 minutos al “trabajo remunerado” y las mujeres 6 horas y 43 minutos<sup>10</sup>. También sabemos que el 30,2% de los trabajadores prolonga su jornada a cambio de compensación económica, frente al 22% de las mujeres (ENCT, 2007)<sup>11</sup>.

#### 4. LA JUVENTUD: MOMENTO CLAVE PARA LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

En el apartado anterior hemos identificado los rasgos que definen el reparto de roles en función del modelo hombre sustentador -intensamente especializado en el empleo- y mujer cuidadora -intensamente especializada en el trabajo en el hogar. Si completamos el análisis desglosándolo según la edad, descubrimos que hay una franja etaria muy específica en la que esta división sexual del trabajo surge y se consolida para el resto de la vida. La información disponible, aunque no es todo lo detallada que nos gustaría es, como veremos a continuación, más que elocuente.

Ya hemos analizado que el hecho de que la mayor parte de personas que desestiman insertarse en el mercado laboral (ni siquiera lo intentan) sean mujeres está estrechamente vinculado con sus responsabilidades en el ámbito doméstico. En el gráfico 1 vemos cómo se comportan hombres y mujeres

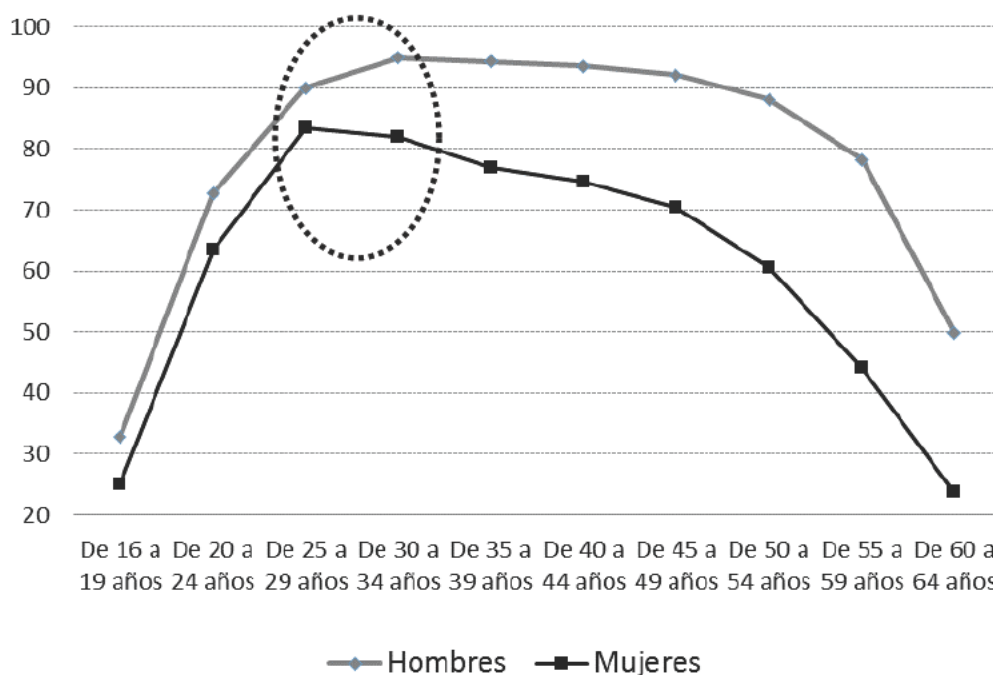
<sup>10</sup> Encuestas del Tiempo 2009-2010 (INE).

<sup>11</sup> VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT 2007).



respecto a este tema en función de su edad. Los jóvenes, chicos y chicas, en general tienen una tasa de actividad reducida debido a su dedicación a los estudios. Según pasan los años la tasa de actividad va aumentando tanto para los chicos como para las chicas, lo que refleja la normal incorporación al mercado laboral, o el deseo de hacerlo. Hasta aquí, aún con un nivel de inactividad femenina levemente superior, la trayectoria de chicos y chicas es paralela.

Gráfico 1: Tasa de actividad por sexo y grupos de edad en España (2008)



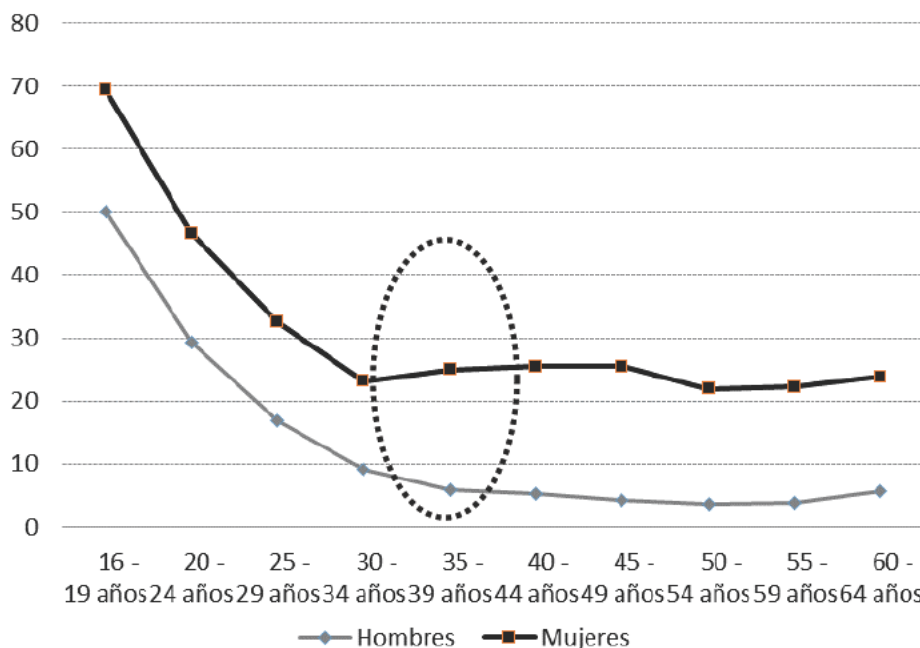
Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (INE). Promedio anual para 2008.

El comportamiento diferencial según sexo irrumpe, sin embargo, al inicio de la treintena: como puede apreciarse en el gráfico 1, mientras los jóvenes varones siguen incrementando su tasa de actividad las mujeres comienzan a reducirla a partir de esos años. La diferencia entre tasas de actividad se sigue ensanchando a lo largo de la vida laboral, pero en esos años cruciales se sitúa el punto de inflexión en el que hombres y mujeres inician caminos laborales divergentes.

Si reparamos en los motivos que explican la inactividad, también encontramos que es al final de la juventud cuando nacen y se consolidan las diferencias sexuales. Entre los 20 y los 24 años los cuidados de otras personas y las obligaciones familiares son una razón significativamente más importante para la inactividad de las chicas (11,1%) que para la de los chicos (1%), pero para ambos son una causa minoritaria. La situación, no obstante, cambia radicalmente en sólo diez años: menos del 7% de los hombres entre 30 y 34 años permanece inactivo por las causas mencionadas, mientras que esas cargas de trabajo reproductivo son el motivo de inactividad para la mayoría (el 59,9%) de las mujeres jóvenes de esa edad. Si consultamos en la EPA la información disponible respecto a la categoría "*labores del hogar*" como causa de inactividad obtenemos un resultado similar: los chicos pasan del 6,9% al 29,1% entre los 20-24 y los 30-34 años, mientras las chicas escalan en solo una década del 14% al 77,9%. En ese período decisivo del final de la juventud el patrón de especialización social según el sexo se instala con tremenda eficacia.

En segundo lugar, se ha explicado cómo el tiempo parcial es una opción laboral directamente relacionada con la necesaria compatibilización del empleo con las responsabilidades en el ámbito doméstico; de ahí su intensa feminización. Bien, pues este aspecto vuelve a señalarnos la importancia de ese período de tránsito entre el final de la juventud y el inicio de la vida adulta. En efecto, como se aprecia en el gráfico 2, y aunque las jóvenes siempre mantienen una tasa de parcialidad superior, en una primera época de la juventud se observa que tanto chicos como chicas van reduciendo su parcialidad y accediendo a contratos a tiempo completo. Pero de nuevo esta trayectoria paralela se quiebra al traspasar la treintena, momento en el cual el sexo marca dos direcciones contrapuestas: los hombres siguen disminuyendo su ya reducidísima tasa de parcialidad mientras que las mujeres, al contrario, comienzan a incrementarla.

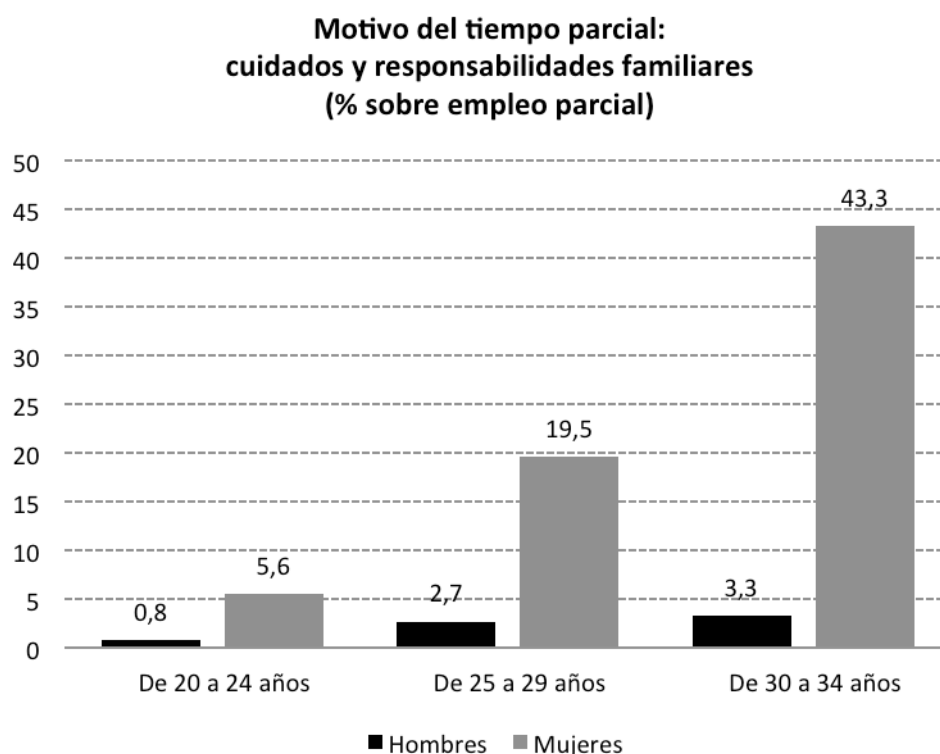
Gráfico 2: Porcentaje de personas ocupadas a tiempo parcial por sexo y grupos de edad en España (2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (INE). Promedio anual para 2008.

Si ahondamos en las causas del tiempo parcial encontramos que se reproduce el mismo patrón detectado. Tal y como cabría esperar, el cuidado de otras personas y las responsabilidades familiares son una causa minoritaria del tiempo parcial de chicos y chica de entre 20 y 24 años, aunque como siempre para ellas es más importante (5,6%) que para ellos (0,8%). Como ilustra el gráfico 3 según avanzan los años y, en principio, las responsabilidades de cuidados aumentan, estas actividades pasan a ocupar un lugar muy importante como determinante del tiempo parcial de las mujeres jóvenes (llega a explicar el 43,3% del tiempo parcial de las mujeres de 30-34 años), pero no de sus compañeros varones, que siguen alegando esta causa de forma muy excepcional (3,3% en la misma franja de edad). Otra vez se constata que la carga de trabajo y responsabilidades provenientes de sus núcleos familiares se han disparado en pocos años sólo para las mujeres jóvenes.

Gráfico 3: Distribución porcentual del motivo de la ocupación a tiempo parcial por sexo y grupos de edad en España (2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Promedio anual para 2008.

En tercer lugar, resulta definitiva la información disponible con respecto a la dedicación al empleo de mujeres y hombres según el tramo de edad. La última Encuesta de Usos del Tiempo (2009-2010) nos confirma que mientras que las personas asalariadas menores de 25 años con jornada a tiempo completo dedican un tiempo muy similar al empleo (40 horas y 6 minutos los hombres frente a 39 horas y 15 minutos las mujeres), la situación cambia sustancialmente para el grupo entre 25 y 44 años<sup>12</sup>: los hombres incrementan su dedicación al empleo (el tiempo semanal dedicado se incrementa a 41 horas y 12 minutos) y las mujeres lo reducen sensiblemente (baja a 35 horas y 12 minutos).

Por último, conviene analizar unos datos que permiten avanzar por qué esos años que venimos identificando al final de la juventud resultan decisivos para la división sexual del trabajo. Los datos del cuadro 1 revelan que la formación

<sup>12</sup> Lamentablemente el INE no ofrece esta información desglosada en franjas de edad más estrechas.

de la pareja tiene un efecto relevante en la retirada laboral de la mujer y la intensificación de la dedicación del hombre al empleo. Es, no obstante, la llegada de descendencia, con el salto exponencial en la demanda de cuidados que supone para una pareja joven, lo que consolida definitivamente los roles sexuales en torno al trabajo. La caída de la tasa de empleo femenina es fulminante, de 20 puntos porcentuales respecto a las mujeres solteras y de 15 respecto a las emparejadas pero sin hijos.

Cuadro 1: Tasa de empleo por sexo, edad y estado civil en España (2010)

Tasa de empleo en población de 25-49 años (2010)

	Persona sin hijos/as	Pareja sin hijos/as	Pareja con hijos/as
Hombres	76,9	82,5	82,6
Mujeres	80,1	75,5	59,9

Fuente: Eurostat

Parece pertinente sostener, a la luz de los datos analizados, que la llegada de la maternidad/paternidad juega un papel central en este vínculo existente entre la especialización femenina en el trabajo doméstico y su inserción subalterna en el mercado laboral. Tengamos en cuenta que según los datos del INE, la edad media en que las mujeres residentes en España tenían su primer hijo en 2008, año que está sirviendo de referencia para el análisis, fue de 30,8 años<sup>13</sup>.

Los datos sobre cómo las tendencias más o menos paralelas de chicos y chicas tienden a quebrarse de forma decisiva al inicio de la treintena parecen indicar que, en efecto, la formación de una familia resulta un hecho decisivo en la instauración de los roles de género basados en el modelo hombre sustentador y mujer cuidadora.

Es importante aclarar que la asignación social de roles de género respecto a las responsabilidades del cuidado familiar no impactan exclusivamente sobre las

<sup>13</sup> Durante la crisis la edad del primer hijo se ha ido retrasando, de forma que en 2013 el promedio registrado fue de 32,2 años.

mujeres que optan por formar una familia o que, por cualquier circunstancia, tienen cargas familiares. En realidad, la lógica asociación entre sexo femenino y menor disponibilidad para el empleo que se deriva de la división sexual del trabajo resulta en discriminación sobre todas las mujeres, que aparecen en el mercado laboral con el estigma de “*menos disponibles*”. Este efecto es conocido en la literatura especializada como “*discriminación estadística*” (Phelps, 1972).

## 5. LA JUVENTUD: UN ÁMBITO ESTRATÉGICO DE INTERVENCIÓN CONTRA LA DESIGUALDAD

Comprobar que las nuevas generaciones reproducen el patrón tradicional de división sexual del trabajo que determina peores condiciones de vida presentes y futuras para las mujeres es desalentador. Es especialmente frustrante para una generación de chicas que han otorgado a su formación un lugar central dentro de su proyecto de vida, con las expectativas de desarrollarse en el ámbito profesional de forma plena y que, en el inicio de su vida adulta, ven desvanecerse la ficción igualitaria<sup>14</sup>.

Sin embargo, identificar una franja de edad concreta -los primeros años de la treintena- y una problemática específica -la especialización femenina en el trabajo de cuidados y doméstico- como causa fundamental de la discriminación sexual en el mercado de trabajo, facilita acotar un ámbito de intervención estratégico a través del cual incidir en la raíz del problema. Modificar las condiciones que afectan al reparto de roles de género que se consolida en el momento de formar una familia se nos ofrece como una oportunidad concreta y eficaz para avanzar en igualdad en el empleo.

En la actualidad, las políticas públicas apuntalan la asignación social de los trabajos en función del género, a pesar de que está demostrado que resulta en discriminación laboral y peores condiciones de vida para las mujeres. Por

---

<sup>14</sup> Es ilustrativo de este aspecto el análisis realizado por Luque (2008) sobre el itinerario vital y profesional de mujeres y hombres en relación con los proyectos que tenían al acabar sus estudios universitarios. Se comprueba que una de las razones más importantes que han obligado a algunas mujeres participantes a modificar sus proyectos profesionales ha sido el cuidado de los niños.

ejemplo, tanto las políticas de empleo españolas como europeas estimulan activamente el tiempo parcial femenino como mecanismo de conciliación para las mujeres, lo cual consolida esa nociva dualidad sexual del mercado laboral que hemos analizado. Por otro lado, la inexistencia de servicios públicos suficientes que garanticen una adecuada atención a la infancia y a la población dependiente, también opera a favor de la división sexual del trabajo y en contra, por tanto, de la igualdad económica.

Dos son los ejes básicos de intervención para modificar las condiciones que llevan todavía a las jóvenes actuales a especializarse en las tareas de cuidados (Pazos, 2013). El primero, consiste en la apuesta por unos servicios públicos potentes que garanticen una adecuada asistencia a la infancia y a la población dependiente. En comparación con otros modelos de protección social, como el de los países nórdicos, el español no garantiza una cobertura suficiente a esos segmentos de población, lo que conlleva que sean las mujeres las que en el ámbito privado se vean en la obligación de cubrir esa carencia. Evidentemente, la falta de apoyo institucional para el cuidado de niños y personas dependientes es un obstáculo determinante para la inserción de las mujeres jóvenes en condiciones de igualdad en el mercado laboral. Servicios públicos que aseguren el derecho a la autonomía de las personas dependientes al margen de la dedicación de sus familiares, así como escuelas infantiles públicas, gratuitas y de calidad, son condiciones necesarias para cerrar la brecha de género en el empleo.

El segundo eje está más directamente relacionado con la organización del mercado laboral. Por una parte, es imperativo acabar con esa dualidad según la cual los hombres realizan jornadas interminablemente largas y materialmente incompatibles con sus responsabilidades de cuidados, mientras que las mujeres compaginan su empleo (a costa de su salud, sus condiciones económicas y su autonomía) con el trabajo en casa. Un empleo en condiciones de igualdad solo es posible si se basa en jornadas que permitan a todas las personas hacerse cargo de sus responsabilidades familiares y acceder a ingresos y derechos que garanticen una vida digna y autónoma. Jornadas más cortas a tiempo completo

(sin reducción salarial) y eliminación de los estímulos a la contratación a tiempo parcial, son medidas necesarias en este sentido.

Por otro lado, ha quedado patente que la maternidad y la paternidad generan un impacto asimétrico en la posición laboral de hombres y mujeres jóvenes, lo cual no afecta sólo a las mujeres que optan por formar una familia sino a todas, debido al efecto de “*discriminación estadística*”. La experiencia internacional muestra cómo la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, siempre que estén pagados al 100% y sean intransferibles, es una medida extraordinariamente eficaz: a la vez que contribuye a eliminar la discriminación estadística femenina en el mercado laboral, genera las condiciones materiales para que las parejas jóvenes establezcan un reparto equitativo de las nuevas tareas de cuidado (Castro y Pazos, 2012, Medialdea, 2014). Condición básica, según se ha argumentado, para avanzar en la igualdad laboral.

En definitiva, la igualdad en el empleo es imposible sin corresponsabilidad en el trabajo de cuidados y otras tareas domésticas. La consolidación de los roles de género que impiden esa corresponsabilidad se produce al final de la juventud, estrechamente vinculada a la llegada de la maternidad/paternidad. En ese momento las mujeres jóvenes toman decisiones vitales y laborales que les condicionarán para toda la vida. Los jóvenes varones no tienen que elegir entre un empleo decente y la formación de una familia. En una sociedad democrática las mujeres jóvenes tampoco deberían tener que hacerlo. Servicios públicos adecuados, jornadas laborales más cortas a tiempo completo para todas las personas, y permisos parentales iguales, intransferibles y pagados al 100%, marcan el camino para empezar a hacerlo posible.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

Artazcoz, L. , Borrell, C. , Merino, J., García Calvente, M., Sánchez Cruz, J.J., Esnaola, S., Ramos, J.L. (...) & Rohlfs, I. (2002). Desigualdades de género en salud: conciliación de la vida laboral y familiar. En *Invertir para la salud. Prioridades en salud pública. Informe SESPAS (pp. 73-90)*. Valencia: Escuela Valenciana de Estudios para la Salud.



- Burin, M., Moncarz, E. & Velásquez, S. (1990). *El malestar de las mujeres. La tranquilidad recetada*. Buenos Aires: Paidós.
- Castro, C. & Pazos, M. (2012). Permisos por nacimiento e igualdad de género. ¿Cómo diseñan los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento responsable?. *Documento de Trabajo n° 9/2012*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.
- Consejo Económico y Social (CES) (2012). *Tercer informe sobre la realidad de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Colección Informes, 01/2011. Madrid: CES. Recuperado en <http://www.ces.es/documents/10180/18510/Inf0111>
- Del Río, C. (2014). *Análisis del Mercado Laboral desde una perspectiva de Género*. Materiales para el curso “Economía, Políticas Públicas e Igualdad de Género”. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.
- Del Río, C. & Alonso, O. (2014). Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013. *Areas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 33, 87-103.
- Del Río, C. Gradín, C. & Cantó, O. (2008). Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España. *Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, 184 (1), 67-98.
- Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) (2010). *Estudio n° 2.831, marzo 2010. Barómetro*. Madrid: CIS. Recuperado de [http://www.cis.es/cis/opencms/-Archivos/Marginales/2820\\_2839/2831/Cru2831\\_enlace.html](http://www.cis.es/cis/opencms/-Archivos/Marginales/2820_2839/2831/Cru2831_enlace.html)
- Elzo, J. (2010). *Un individualismo placentero y protegido*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Ezquerro, S. (2011). Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real. *Investigaciones Feministas*, 2, 175-194. doi: [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2011.v2.38610](http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38610)
- Gálvez, L. & Rodríguez, P. (2011). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Investigaciones Feministas*, 2, 113-132. doi: [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2011.v2.38607](http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38607)
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2013). *Mujeres y hombres en España 2013*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ENCT) (2007). *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid: ENCT. Recuperado de [http://www.insht.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe\\_VI\\_ENCT.pdf](http://www.insht.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_VI_ENCT.pdf)
- Luque Salas, B. (2008). El itinerario profesional de las mujeres jóvenes: una carrera de obstáculos. *Anuario de Psicología*, 39 (1), 101-107.
- Medialdea, B. (2014). El papel estratégico del permiso de nacimiento. *Revista Alternativas Económicas*, n.º. 15, 46-47.
- Murillo, I. & Simón, H. (2014). La Gran recesión y el diferencial salarial por género en España. *Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, 208 (1), 39-76. doi: 10.7866/HPE-RPE.14.1.2
- Otaegui, A. (2014). *El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis*. Colección Informes, n.º 85. Madrid: Fundación Primero de Mayo. Recuperado de <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe85.pdf>
- Pazos, M. (2013). *Desiguales por ley*. Las políticas públicas contra la igualdad de género. Madrid: Libros de la Catarata.
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62 (4), 659-661.
- Torns, T. (2011): Las mujeres y el empleo en España: ¿un futuro venturoso?. *Retos y oportunidades para la igualdad de género (pp. 29-50)*. Madrid: Fundación para la Formación y el Empleo Miguel Escalera FOREM.
- Torns, T. & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, n.º. 14, 178-202.
- UGT (2015). *Trabajar igual. Cobrar igual*. Madrid: Informe de la Secretaría de Igualdad. UGT. Recuperado de [http://www.ugt.es/publicaciones/informe\\_ugt\\_sobre\\_igualdad\\_salarial\\_2015.pdf](http://www.ugt.es/publicaciones/informe_ugt_sobre_igualdad_salarial_2015.pdf)