Desigualdad laboral

«Para los mismos tramos de edad, la proporción de mujeres con educación superior es mayor que la de los hombres. Sin embargo, la correspondiente proporción en términos de empleo es significativamente más baja en las mujeres, como inferiores son las remuneraciones frente a las de los hombres.»

En 2020 las mujeres representaban el 51% de la población europea. Sin embargo, los indicadores expresivos de la necesaria integración por género no hacen justicia a esa importancia relativa de las mujeres en la población de la Unión Europea (UE). Así ocurre con los relativos a educación, mercado de trabajo, remuneraciones y salud, que sigue Eurostat, de donde provienen los comentarios que siguen acerca de las diferencias de género en nuestro continente. No son datos precisamente tranquilizadores, a pesar de los renovados propósitos que tanto en las instituciones comunitarias como en la mayoría de los estados miembros se han hecho por la consecución de la necesaria igualdad de género.

Los resultados son contundentes: para los mismos tramos de edad, la proporción de mujeres con educación superior es mayor que la de los hombres. Sin embargo, la correspondiente proporción en términos de empleo es significativamente más baja en las mujeres, como inferiores son las remuneraciones frente a las de los hombres.

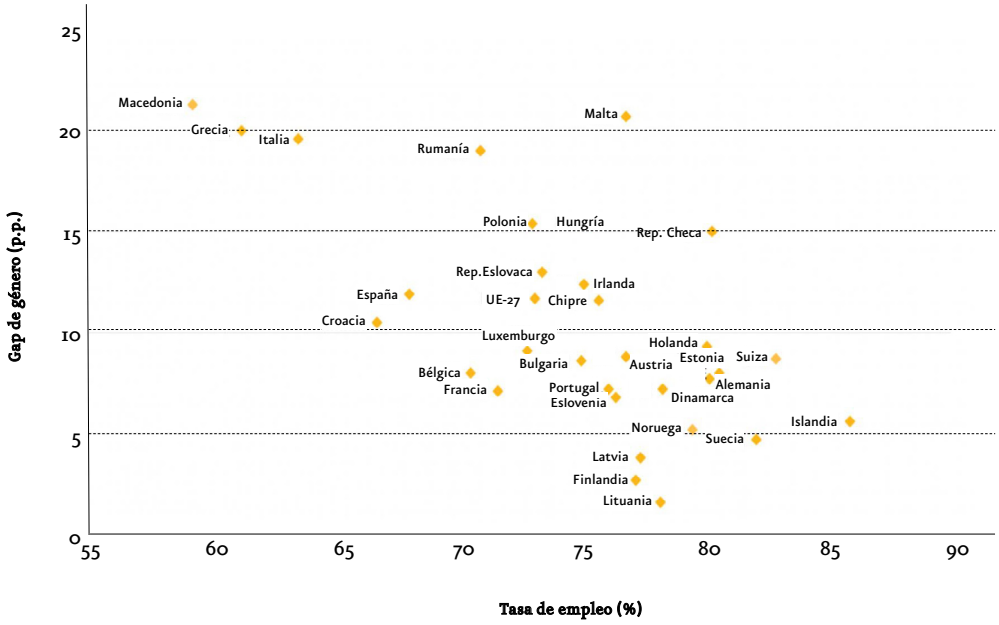
Es en la educación donde se sitúa el primer grupo de diferencias. En concreto, la proporción de personas que han alcanzado el nivel de educación terciaria, graduados universitarios al menos. La UE ha definido al respecto un indicador, el «gap de género», como la proporción de hombres entre 30 y 34 años que han conseguido ese nivel de educación superior, menos la correspondiente proporción de las mujeres. Con los últimos datos disponibles, para 2019, en la UE27, ese indicador era de -10,5 puntos porcentuales: las mujeres superaban a los hombres del mismo tramo de edad en 10,5 puntos porcentuales. En todos los países ese gap era negativo. En España estaba en torno a 12 pp.

Si hay más mujeres que hombres con educación universitaria, en términos de tasa de empleo ocurre lo contrario. El gap de género en este caso es definido como la diferencia en las tasas de empleo de los hombres y de las mujeres en edad de trabajar, de 20 a 64 años. En el conjunto de la UE27 era de 11,7 pp. en 2019. Es decir, la proporción de hombres que trabajaban era superior en esos puntos, como aparece en el gráfico adjunto. En España la proporción es la misma que en el gap educativo, pero de signo contrario. Cabe destacar que los países con el menor gap de empleo por género, inferior al 5%, tenían también una de las más elevadas tasas de empleo en general. Lejos de ser incompatibles, son perfectamente complementarios.

Los resultados de remuneraciones salariales totales, por hora trabajada, tampoco son más esperanzadores. El gap en este caso expresa la diferencia entre la remuneración bruta media por hora trabajada entre hombres y mujeres, como porcentaje de la correspondiente a los hombres. Es una diferencia

Emilio Ontiveros es presidente de Afi y catedrático emérito de la UAM.
Twitter: @ontiverosemilio

Tasa de empleo y gap de género, 2019



Fuente: *Eurostat*

no ajustada por factores tales como las diferencia en educación, tipo de trabajo o diferencias en experiencias laborales. En toda la UE las mujeres ganan menos por hora trabajada que los hombres. En 2018 esa remuneración era un 14,4% inferior a la de los hombres en la EU 27 y un 15,3% en la eurozona. Luxemburgo registraba el 1,4%. España repite ese entorno del 12% de los indicadores anteriores. La mayor proporción de mujeres en trabajos a tiempo parcial, aunque en modo alguno es la única explicación, contribuye a esa diferencia de remuneraciones.

De esa batería de indicadores, el único que favorece a las mujeres es la esperanza de vida. En 2019 en la UE 27 era 5,5 años superior en las mujeres que en los hombres. En el caso de España, con la mayor esperanza de vida de la UE para el conjunto de la población, la diferencia era algunas décimas más.

Mayor salud y mejor educación son dos razones poderosas para que se avance en la igualdad laboral y en el reconocimiento de sus contribuciones. Seguir manteniendo diferencias como las comentadas no solo no favorece la igualdad en su más amplia acepción, sino que tampoco lo hace con la generación de ganancias de eficiencia que la completa incorporación de la mujer en la actividad profesional ha demostrado suficientemente ::